

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
Session de 1937-1938	N° III		Zittingsjaar 1937-1938
	SEANCE du 9 février 1938	VERGADERING van 9 Februari 1938	

PROPOSITION DE LOI
sur les congés payés des adolescents.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La nécessité de redresser la santé physique et morale, de relever le niveau intellectuel des jeunes gens, pose un problème de santé publique dont la solution est urgente.

La santé physique de notre jeunesse décline. On a constaté chez les miliciens une diminution du poids et du périmètre thoracique. Bien que la taille moyenne s'élève, la robustesse est en décroissance. Sur les 67,000 hommes qui forment une classe de milice, il y en a 38 p. c. qui présentent des troubles pathologiques :

7.5 p. c. sont définitivement refusés;

25.5 p. c. sont ajournés pour maladies ou développement physique insuffisant;

5 p. c. sont versés aux services auxiliaires, comme incapables d'assurer un service militaire normal.

Le niveau intellectuel de nos jeunes gens est très bas : à l'occasion d'un récente épreuve d'examen à laquelle participaient des candidats postulant une place dans une administration communale, 29 récipiendaires seulement sur un total de 671 furent reçus, bien qu'une grande bienveillance eût présidé à l'appréciation des travaux.

Une des mesures à prendre pour remédier à cette situation déplorable consiste à améliorer les conditions de travail des jeunes gens, d'étendre et d'organiser leurs loisirs.

La durée des congés payés des adolescents n'est qu'un aspect du problème, mais revêt cependant une importance capitale.

L'augmentation de cette durée fait l'objet de revendications communes à tous les groupements politiques qui représentent les intérêts des jeunes travailleurs : J. O. C., J. G. S., Jeunesses syndicales.

Les jeunes, plus que n'importe qui, ont besoin de se reposer, de se retremper, après les longs mois passés dans les usines, dans les bureaux, sur les chantiers.

WETSVOORSTEL
betreffende de betaalde verlofdagen
der arbeidende jeugd.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

De noodzakelijkheid de lichamelijke en zedelijke gezondheid en het verstandelijk peil van het opkomend geslacht herop te beuren, stelt ons voor een dringend vraagstuk van volksgezondheid.

De lichamelijke gezondheid onzer jeugd neemt af. Bij de miliciens stelde men een vermindering van gewicht en van de borstwijdte vast. Ofschoon de lichaamslengte toeneemt, verzwakt het weerstandsvermogen. Op de 67,000 man die een militiekas vormen zijn er 38 t. h. met pathologische stoornissen :

7.5 t. h. worden voorgoed afgewezen;

25.5 t. h. worden uitgesteld wegens ziekte of ontoereikende lichamelijke ontwikkeling;

5 t. h. worden opgenomen in de hulpdiensten, daar zij niet bekwaam zijn om normalen legerdienst te verrichten.

Het verstandelijk peil onzer jongens staat zeer laag : naar aanleiding van een voorexamen dat onlangs afgenomen werd en waaraan kandidaten voor een betrekking bij een gemeentebestuur deelnamen, slaagden slechts 29 examinandi op 671, ofschoon een groote welwillendheid betoond werd bij het beoordeelen der werken.

Een van de maatregelen om dezen bedenkelijken toestand te verhelpen, ware de arbeidsvoorwaarden van de jonge lieden te verbeteren en hun vrijen tijd uit te breiden en in te richten.

De duur van de betaalde verlofdagen der jonge lieden is slechts een zijde van het vraagstuk, maar die nochtans een overwegend belang heeft.

Al de politieke groepeerings die de belangen der jonge arbeiders vertegenwoordigen : K.A.J. ; S.J.W., Syndicale jeugd, streven echter naar verlenging van dezen duur.

Meer dan wie ook, hebben de jongeren behoefte aan rust om nieuwe krachten op te doen na de lange maanden doorgebracht in fabrieken, op kantoren en werkplaatsen.

« Les jeunes doivent pouvoir participer aux voyages organisés par les mouvements qui ont leur confiance ». (La Jeunesse Ouvrière, Ed. Jocistes, 25-9-37.)

L'augmentation de la durée des congés payés est également un moyen de diminuer le chômage, en permettant l'embauche de nombreux travailleurs.

C'est une mesure d'autant plus urgente qu'en cette conjoncture économique relativement favorable, le nombre des chômeurs augmente plus rapidement que les années précédentes.

L'intérêt de classe que présente cette revendication pour le prolétariat coïncide avec l'intérêt véritable de la nation entière.

Il ne s'agit pas seulement de donner satisfaction aux revendications d'une certaine catégorie de travailleurs, mais de prendre des mesures pour sauver toute la jeunesse.

Aussi la loi proposée doit avoir une portée plus large que la loi du 8 juillet 1936.

Les bénéficiaires en seront tous ceux qui sont engagés dans les liens d'un contrat de louage de services, c'est-à-dire les domestiques aussi bien que les ouvriers et les employés, les ouvriers agricoles aussi bien que les ouvriers industriels.

Elle s'appliquera également aux travailleurs à domicile. La rédaction de l'article 1^{er} évitera les controverses semblables à celles qui se sont engagées concernant l'applicabilité de la loi du 8 juillet 1936 aux travailleurs à domicile (1).

Enfin l'obscurité de la loi à cet égard a entraîné des divergences dans la jurisprudence. D'une part, un jugement du Conseil des Prud'hommes de Bruxelles du 4 mars 1937 compte parmi les ouvriers occupés dans une entreprise industrielle, le nombre d'ouvriers travaillant à domi-

(1) D'une part, le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale précise le 3 juillet 1936 au Sénat (*Ann. Parl.*, Sénat, 3 juillet 1936, p. 60), que :

« Il est évident que, pour les travailleurs à domicile, il faudra une réglementation spéciale... »

D'autre part, bien que cette opinion semble à première vue exclure les travailleurs à domicile du bénéfice de la loi, une communication officielle du 16 juillet 1937 l'invoque au contraire pour faire entrer lesdits travailleurs dans la catégorie des bénéficiaires :

« ... Les modalités d'application de la loi sur les congés payés telles qu'elles sont précisées par l'Arrêté royal du 14 août 1936, doivent donc être observées par les chefs d'entreprise qui occupent au minimum cinq personnes, soit en atelier, soit à domicile, soit en atelier et à domicile... Les travaux parlementaires... et notamment les déclarations faites par le ministre compétent à la séance du Sénat du 3 juillet 1936 établissent l'applicabilité des congés payés aux travailleurs à domicile comme aux autres... »

Un autre communiqué officiel publié antérieurement, notamment le 22 décembre 1936, soutient la même thèse :

« ... La loi ne distingue pas entre les personnes occupées en atelier ou à l'usine, et les personnes travaillant chez elles pour le compte du chef d'entreprise. Il va de soi, dans ces conditions, que les travailleurs à domicile peuvent bénéficier comme les autres de la loi sur les congés payés. Sans doute a-t-il été question d'un Arrêté royal spécial en ce qui concerne les congés payés des travailleurs à domicile, mais le retard appliqué à la publication de cet Arrêté royal ne change rien au droit des intéressés, qui peuvent, jusqu'à nouvel ordre, invoquer le bénéfice de la réglementation générale au même titre que les ouvriers d'atelier... »

« De jongeren moeten kunnen deelnemen aan de reizen ingericht door de bewegingen die hun vertrouwen hebben ». (La jeunesse ouvrière, Ed. Jocistes, 25-9-37.)

De verlenging van den duur der betaalde verlofdagen is eveneens een middel om de werkloosheid te bestrijden, daar hierdoor talrijke arbeiders te werk kunnen gesteld worden.

Deze maatregel dringt zich des te meer op, daar het aantal werklozen, nu de economische toestand betrekkelijk gunstig is, sneller toeneemt dan de vorige jaren.

Ofschoon deze eisch in de eerste plaats den arbeidsstand aanbelangt, heeft ook gansch de Natie er belang bij.

Immers, het doel is niet alleen de eischen in te willigen van een bepaalde categorie arbeiders, maar maatregelen te nemen om gansch de jeugd te redden.

De voorgestelde wet moet dan ook een grootter draagwijdte hebben dan de wet van 8 Juli 1936.

De wet zou toepasselijk zijn op allen die in dienstverband staan, 't is te zeggen, de knechten zoowel als de arbeiders en bedienden, de landarbeiders zoowel als de industriearbeiders.

Zij zal eveneens toepasselijk zijn op de thuiswerkers. Dank zij den tekst van het eerste artikel, zal men de betwistingen vermijden, die ontstaan zijn nopens de toepasselijkheid van de wet van 8 Juli 1936 op de thuiswerkers (1).

Ten slotte, heeft de onduidelijkheid van de wet in dit opzicht strijdige uitspraken op rechtsgebied voor gevolg gehad. Aan den eenen kant, werden in een vonnis van den Werkrechtssraad te Brussel, dd. 4-3-1937, onder de in een nijverheidsonderneming te werk gestelde werklieden,

(1) Eenerzijds, zegt de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, op 3 Juli 1936 in den Senaat (*Handelingen*, Senaat, 3 Juli 1936, bl. 60), dat « het voor de hand ligt dat voor de thuiswerkers, een speciale regeling noodig is... ».

Anderzijds, ofschoon deze meening, bij eersten oogopslag, de thuiswerkers van de wet schijnt uit te sluiten, haalt men, daarentegen, een officieuze mededeeling aan van 16 Juli 1937, om bedoelde arbeiders op te nemen in de categorie van dezen die onder de wet vallen :

« ... De toepassingsmodaliteiten van de wet op de betaalde verlofdagen, zooals zij nader aangeduid worden in et Koninklijk besluit van 14 Augustus 1936, moeten dus nageleefd worden door de bedrijfschefs die ten minste vijf personen in dienst hebben, hetzij in een werkplaats, hetzij ten huize, hetzij in een werkplaats en ten huize. Uit de parlementaire werkzaamheden... en vooral uit de verklaringen, door den bevoegden minister afgelegd in de vergadering van den Senaat van 3 Juli 1936, blijkt dat de betaalde verlofdagen zoowel op de thuiswerkers als op de anderen toepasselijk zijn... »

In een andere officieuze mededeeling welke vroeger bekendgemaakt werd, te weten op 22 December 1936, wordt dezelfde stelling verdedigd :

« ... De wet maakt geen onderscheid tusschen de personen die werkzaam zijn in een werkplaats of in een fabriek en de personen die thuis werken voor rekening van het bedrijfshoofd. Het ligt, in deze omstandigheden, voor de hand dat de thuiswerkers, even als de anderen, van de wet op de betaalde verlofdagen kunnen genieten... Zeker, er is sprake geweest van een bijzonder Koninklijk besluit, met het oog op de betaalde verlofdagen der thuiswerkers, maar het uitblijven van de bekendmaking van dit Koninklijk besluit doet niets af aan het recht der belanghebbenden die zich, tot nader aankondiging, op de algemeene regeling mogen beroepen, in dezelfde mate als deze in een werkplaats werken... »

cile aussi bien que ceux occupés en atelier, pour déterminer si l'entreprise en question tombe sous l'application de la loi du 8 juillet 1936. D'autre part, un jugement du tribunal correctionnel d'Anvers du 14 juillet 1937 acquitte un patron prévenu de n'avoir pas octroyé le congé payé aux membres de son personnel qui travaillent à domicile.

Il est conforme à l'équité de proportionner la durée du congé à celle du service. Il ne sera plus nécessaire d'avoir été un an au service d'un patron pour pouvoir bénéficier du congé. On évitera ainsi les velléités que pourraient avoir certains patrons de rompre le contrat de louage de service, avant que l'année soit révolue afin de se soustraire à l'obligation d'octroyer le congé. On évitera également ainsi la réglementation compliquée sur les interruptions de travail causées par le chômage.

*
**

L'alinéa 2 de l'article 4, qui s'inspire de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 14 août 1936, est en même temps plus général et plus précis que ce dernier. Les accidents et les maladies sont évidemment des cas de force majeure; il ne faut pas les viser spécialement dès que l'on vise la force majeure en général. Pour éviter les controverses, il a paru nécessaire de préciser que les absences dont l'effet est de suspendre le contrat de louage de service seront assimilées à des jours de travail.

Une maladie de longue durée, par exemple, ne pourra être assimilée à une période de travail, puisque l'article 28 de la loi du 10 mars 1900 permet la rupture du contrat de travail quand un cas de force majeure entraîne une suspension du travail d'une certaine durée.

Cette situation présente un danger: les employeurs, pour éviter l'assimilation des absences justifiées aux jours de travail pourraient mettre trop d'empressement à rompre le contrat.

Une disposition légale générale ne nous semble pas capable de remédier à cet inconvénient. Il faudra laisser aux tribunaux le soin de trancher chaque cas d'espèce eu égard aux circonstances de fait.

*
**

L'article 5 s'inspire de l'article 3 de l'arrêté royal du 14 août 1936. Son premier alinéa a été complété dans un souci de précision et dans le but d'éviter qu'on n'énervé l'efficacité de cette disposition en soutenant que l'accord des parties doit rallier l'unanimité des suffrages des travailleurs; enfin dans le but de simplifier la procédure d'accord, la représentation des travailleurs par leurs syndicats est autorisée.

Le 3^e alinéa a modifié le texte dont il s'est inspiré (art. 3, al. 2 de l'arrêté royal du 14 août 1936), afin d'éviter qu'on

zoowel werklieden gerekend die aan huis werkzaam zijn als die welke in een werkplaats gebezigd worden, om uit te maken of de betrokken onderneming onder toepassing valt van de wet van 8 Juli 1936. Aan den anderen kant, werd bij vonnis van de correctionele rechtbank van Antwerpen, d.d. 14 Juli 1937, een werkgever vrijgesproken, die aangeklaagd werd, geen betaald verlof te hebben toegestaan aan de leden van zijn personeel die aan huis werkzaam zijn.

Billijkheidshalve, dient de duur van het verlof in verhouding te zijn tot dien van den dienst. Het zal niet meer noodig zijn een jaar in dienst te zijn geweest bij een werkgever, om het verlof te kunnen genieten. Aldus zal men voorkomen dat sommige werkgevers last zouden hebben het dienstcontract te verbreken vóór het verstrijken van het jaar, ten einde zich te onttrekken aan de verplichting een verlof toe te staan. Aldus zal insgelijks de ingewikkelde reglementeering worden voorkomen op het stuk van de arbeidsonderbrekingen veroorzaakt door werkloosheid.

*
**

De tweede alinea van artikel 4, opgevat in den zin van artikel 1 van het Koninklijk besluit van 14 Augustus 1936, is tevens meer algemeen en meer duidelijk dan dit laatste. De ongevallen en de ziekten zijn voorzeker gevallen van overmacht; zij dienen niet bijzonder bedoeld zoodra de overmacht in 't algemeen wordt beoogd. Om meeningsverschillen te voorkomen, leek het noodig nader te bepalen dat de afwezigheden die de werking van het dienstcontract schorsen, worden gelijkgesteld met werkdagen.

Een langdurige ziekte, bij voorbeeld, mag niet worden gelijkgesteld met een arbeidsperiode, vermits artikel 28 van de wet van 10 Maart 1900 de verbreking toelaat van het arbeidscontract, wanneer een geval van overmacht een werkonderbreking van zekeren duur voor gevolg heeft.

Deze toestand levert een zeker gevaar op: om de gelijkstelling van de gewettigde afwezigheden met de werkdagen te voorkomen, zouden de werkgevers te zeer geneigd kunnen zijn om het contract te verbreken.

Een algemeene wetsbepaling lijkt ons niet bij macht om dit euvel te verhelpen. Aan de rechtbanken zal de zorg moeten worden overgelaten om over elk bijzonder geval uitspraak te doen, rekening gehouden met de feitelijke toestanden.

*
**

Artikel 5 werd ingegeven door artikel 3 van het Koninklijk besluit van 14 Augustus 1936. De eerste alinea er van werd aangevuld, ten einde meer duidelijkheid te bekomen en om te beletten dat de doeltreffendheid van die bepaling zou worden ontzenuwd door staande te houden dat het akkoord tusschen de partijen de eenparige instemming van de arbeiders moet vereenigen; ten slotte, ten einde de procedure tot het bereiken van een overeenkomst te vereenvoudigen, wordt de vertegenwoordiging van de arbeiders door hun syndicaten toegelaten.

De derde alinea is een gewijzigde vorm van den tekst waarvan zij uitgaat (art. 3, al. 2 van het Koninklijk be-

puisse prétendre que les groupements « auxquels est rattachée la majorité du personnel » doivent nécessairement grouper plus de la moitié du personnel pour pouvoir traiter valablement avec le patron.

*
**

Les autres articles se bornent à aménager les textes de la loi du 8 juillet 1936, des arrêtés royaux du 14 août 1936, du 12 décembre 1936, pour les mettre en accord avec les principes nouveaux consacrés par la présente proposition de loi.

sluit van 14 Augustus 1936), dit ten einde te voorkomen dat zou kunnen worden beweerd dat de groepen « waarbij de meerderheid van het personeel is aangesloten » noodzakelijk moeten bestaan uit meer dan de helft van het personeel, ten einde op geldige wijze met den werkgever in overleg te kunnen treden.

*
**

De overige artikelen beperken zich bij de aanpassing van de teksten van de wet van 8 Juli 1936, van de Koninklijke besluiten van 14 Augustus 1936 en van 12 December 1936, om deze in overeenstemming te brengen met de nieuwe beginselen gehuldigd door onderhavig wetsvoorstel.

P. BOSSON.

PROPOSITION DE LOI

I. — *Bénéficiaires. Principe de la loi.*

ARTICLE PREMIER.

Toute personne âgée de moins de dix-huit ans, engagée dans les liens d'un contrat de louage de services a droit annuellement à un congé payé, dont la durée sera proportionnelle au temps de service, à raison de 1 1/2 jour ouvrable par mois civil de service, si elle est âgée de moins de 16 ans révolus, et d'un jour ouvrable si elle est âgée de moins de 18 ans.

ART. 2.

La loi s'applique au personnel des administrations et services publics.

II. — *Le droit au congé est d'ordre public.*

ART. 3.

Le droit au congé est acquis au travail nonobstant toute convention contraire. Il est interdit au travailleur de faire abandon du congé auquel il a droit.

III. — *Interruption de travail.*

ART. 4.

Les absences justifiées par un cas de force majeure ou par une autorisation de l'employeur et suspendant simplement le contrat de travail sont assimilées aux jours de travail pour le calcul du congé.

WETSVOORSTEL

I. — *Begunstigden. Wetsbeginsel.*

EERSTE ARTIKEL.

Elke persoon beneden achttien jaar, ingevolge een arbeidsovereenkomst in dienst genomen, heeft jaarlijks recht op een betaald verlof waarvan de duur in verhouding zal zijn tot den diensttijd, naar rato van 1 1/2 werkdag per kalendermaand, zoo hij niet ten volle 16 jaar oud is, en van één werkdag, zoo hij minder dan achttien jaar oud is.

ART. 2.

De wet is van toepassing op het personeel der openbare besturen en diensten.

II. — *Het recht op verlof is van openbare orde*

ART. 3.

Het recht op verlof is aan den arbeid verworven, niet-tegenstaande elke strijdige overeenkomst. Het is den arbeider verboden van het verlof waarop hij recht heeft, af te zien.

III. — *Arbeidsonderbreking.*

ART. 4.

De afwezigheden gerechtvaardigd door overmacht of door een toelating vanwege den werkgever, houdende eenvoudige schorsing van de arbeidsovereenkomst, wordt, voor de berekening van het verlof, met de arbeidsdagen gelijkgesteld.

Les absences individuelles injustifiées entraînent une réduction de la durée du congé annuel, dans la mesure suivante : les trois premiers jours d'absence injustifiée laissent intact le droit au congé. A partir du 4^e jour, l'absence entraînera une perte d'un jour de congé payé par deux jours d'absence injustifiée, en sorte qu'un jour de congé sera perdu après le 5^e jour d'absence injustifiée, et ainsi de suite.

Les pénalités prévues par le règlement d'atelier en cas d'absence injustifiée ne pourront jamais se cumuler avec les sanctions susvisées.

IV. — *Epoque du congé.*

ART. 5.

Le congé se prend à la date fixée de commun accord entre le patron et le travailleur.

L'accord des travailleurs sera dans chaque entreprise décidé à la majorité relative.

Le congé doit cependant être fixé entre le 1^{er} avril et le 31 octobre.

Lorsque le bénéficiaire a des frères ou sœurs en âge d'école, le congé sera octroyé pendant les périodes de vacances scolaires.

Si le patron désire accorder le congé collectivement à son personnel, la date du congé sera, à défaut d'accord direct entre les parties, établie par le patron d'accord avec le ou les groupements les plus représentatifs des intérêts des travailleurs.

Il pourra être dérogé à l'alinéa 2 du présent article à la demande des travailleurs intéressés.

En cas de désaccord sur la date du congé, le différend sera porté devant le président du conseil des prud'hommes.

V. — *Fractionnement du congé.*

ART. 6.

Au cas où le congé annuel auquel a droit le travailleur est supérieur à 3 jours, le fractionnement du congé n'est autorisé qu'à la demande du travailleur, et à la condition de comprendre une période de 3 jours au moins, qui devront toujours être précédés, séparés ou suivis par un jour de repos habituel.

Au cas où le congé est égal ou inférieur à trois jours, il ne pourra être fractionné.

Le fractionnement par demi-journée isolée est interdit dans tous les cas.

De niet gerechtvaardigde individuele afwezigheden geven aanleiding tot een vermindering van den jaarlijkschen verlofduur, in de volgende mate : het recht op verlof blijft ongeschonden behouden bij de eerste drie dagen niet gerechtvaardigde afwezigheid. Van den vierden dag af, zal die afwezigheid aanleiding geven tot weerhouding van een dag betaald verlof voor twee dagen niet gerechtvaardigde afwezigheid, in dier voege dat een dag verlof zal worden weerhouden na den vijfden dag niet gerechtvaardigde afwezigheid, en zoo voort.

De bij het werkplaatsreglement voor niet gerechtvaardigde afwezigheid voorziene straffen kunnen nooit met bovenbedoelde sancties samengevoegd worden.

IV. — *Tijdstip van het verlof.*

ART. 5.

Het verlof wordt genomen op den met gemeen overleg tusschen patroon en arbeider vastgestellten datum.

De instemming der arbeiders wordt, in elk bedrijf, bij betrekkelijke meerderheid beslist.

Het verlof moet, evenwel, vastgesteld worden tusschen 1 April en 31 October.

Wanneer de belanghebbende schoolplichtige broeders of zusters heeft, wordt het verlof verleend gedurende de schoolvacanties.

Indien de werkgever het verlof gezamenlijk wenscht te verleen aan zijn personeel, dan wordt, bij gebrek aan rechtstreeksche overeenstemming tusschen de partijen, de datum van het verlof, door den werkgever vastgesteld, na overleg met de groepeerings of de groepeerings die de belangen der arbeiders het meest verdedigen.

Van de tweede alinea van dit artikel mag afgeweken worden, op verzoek der betrokken arbeiders.

Ingeval men het niets eens geraakt over den datum van het verlof, wordt het geschil voorgelegd aan den voorzitter van den werkrechtensraad.

V. — *Splitsing van het verlof.*

ART. 6.

Ingeval het jaarlijksch verlof waarop de arbeider recht heeft, meer is dan drie dagen, wordt de splitsing slechts toegestaan op verzoek van den arbeider en op voorwaarde dat het gaat over een tijdruimte van drie dagen ten minste, die steeds moeten voorafgegaan, gescheiden of gevolgd worden door een gewonen rustdag.

Indien het verlof drie dagen of minder bedraagt, wordt de splitsing niet toegestaan.

De splitsing in afzonderlijke halve dagen wordt immer verboden.

VI. — *Paiements.*

ART. 7.

La rémunération du bénéficiaire, pendant la ou les périodes de congé payé, sera calculée, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté royal du 14 août 1936.

ART. 8.

Toute personne quittant son employeur soit spontanément, soit par le fait de cet employeur, avant d'avoir pris le congé qui lui est dû, a droit pour chaque jour de congé payé qui lui revient, au montant de la rémunération prévue à l'article 7.

ART. 9.

L'article 7 de l'arrêté royal du 14 août 1936 est applicable.

La sanction prévue à cet article ne s'applique pas au travailleur se trouvant dans le cas prévu à l'article 8 de la présente loi.

ART. 10.

Le Roi peut, sur proposition des ministres réunis en Conseil, rendre obligatoires pour les intéressés, les décisions admises par les commissions paritaires et comportant des congés plus longs que ceux prévus par la présente loi ou des modalités d'application différentes de celles visées aux articles 4, 5 et 7 de la présente loi.

VII. — *Régimes spéciaux.*

ART. 11.

Un régime spécial pourra être institué par arrêté royal pour les branches industrielles, commerciales ou agricoles qui présentent un caractère saisonnier.

VIII. — *Organismes consultatifs.*

ART. 12.

Lorsqu'il s'agit d'établir des régimes spéciaux en vertu de l'article 11, d'étendre l'application de la présente loi ou de rendre obligatoires des modalités d'application différentes en vertu de l'article 11, le gouvernement prend l'avis des commissions paritaires ou des associations d'employeurs et de travailleurs intéressés et du Conseil supé-

VI. — *Betalingen.*

ART 7.

De bezoldiging van den begunstigde wordt, gedurende de tijdruimte van het betaald verlof, berekend overeenkomstig het bepaalde bij art. 6 van het Koninklijk besluit van 14 Augustus 1936.

ART. 8.

Al wie zijn werkgever verlaat, hetzij uit eigen beweging, hetzij door de schuld van dezen werkgever, vooraleer het verlof te hebben genomen, dat hem toekomt, heeft voor elken dag betaald verlof waarop hij aanspraak maken mag, recht op de bezoldiging voorzien bij art. 7.

ART. 9.

Artikel 7 van het Koninklijk besluit van 14 Augustus 1936 is van toepassing.

De bij dit artikel voorziene strafbepaling wordt niet toegepast op den arbeider die zich bevindt in het geval voorzien bij artikel 8 van deze wet.

ART. 10.

De Koning mag, op de voordracht van de in raad vergaderde ministers, voor de belanghebbenden de beslissingen verplicht maken, door de paritaire commissies aangenomen, en waarbij langere verloftermijnen worden voorzien dan deze die het voorwerp uitmaken van onderhavige wet of der toepassingsmodaliteiten verschillend van deze bedoeld bij de artikelen 4, 5 en 7 van deze wet.

VII. — *Bijzondere regelingen.*

ART. 11.

Een bijzondere regeling kan voor de nijverheids-, handels- en landbouwtakken, waarin het werk naar gelang van de seizoenen wordt uitgevoerd, bij Koninklijk besluit worden ingevoerd.

VIII. — *Organismen voor advies.*

ART. 12.

Wanneer, krachtens artikel 11, het geldt bijzondere regelingen in te voeren, de toepassing van deze wet uit te breiden of toepassingsmodaliteiten van verschillenden aard krachtens artikel 11 verplicht te maken, dan wint de Regeering het advies in van de paritaire commissies of van de betrokken vereenigingen van werkgevers en arbeiders.

rieur du Travail et de la Prévoyance sociale. Les collègues et associations ainsi consultés font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en a été faite.

Contrôle.

ART. 13.

Les fonctionnaires prévus par les article 8 et 9 de la loi du 8 juillet 1936 sur les congés payés surveilleront l'exécution de la présente loi et les arrêtés pris en vertu de celle-ci, sans préjudice aux devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire.

En vue de l'exercice de ce contrôle, ces fonctionnaires sont investis des pouvoirs définis par l'article 9 de la loi du 8 juillet 1936.

ART. 14.

Les employeurs sont tenus de se conformer à l'article 9 de la loi du 8 juillet 1936 et à l'article 9 de l'arrêté royal du 14 août 1936.

Sanctions.

ART. 15.

L'inobservation des prescriptions édictées aux articles 1 à 8 et 14 de la présente loi sera sanctionnée des peines édictées conformément aux dispositions des articles 10 à 15 de la loi du 8 juillet 1936.

Disposition spéciale sur les timbres et cartes de vacances.

ART. 16.

Les dispositions de l'arrêté royal du 5 décembre 1936, n° 813, sont rendues applicables aux bénéficiaires de la présente loi.

Toutefois la valeur des timbres correspondra à 4 ou 6 p. c. du salaire, suivant que le bénéficiaire a droit à un congé de 12 ou de 18 jours.

ders en van den hoogen raad voor Arbeid en Sociale Voorzorg. De krachtens dit artikel aldus geraadpleegde colleges en vereenigingen, dienen hun advies in, binnen twee maanden na de hun daartoe gedane aanvraag.

IX. — *Contrôle.*

ART. 13.

De ambtenaren voorzien bij artikelen 8 en 9 van de wet van 8 Juli 1936 op de betaalde verlofdagen, waken over de uitvoering van deze wet en van de krachtens deze wet genomen besluiten, onverminderd de plichten die aan de officieren van gerechtelijke politie zijn opgelegd.

Met het oog op de uitoefening van die contrôle, worden die ambtenaren bekleed met de machten bepaald bij artikel 9 van de wet van 8 Juli 1936.

ART. 14.

De werkgevers zijn er toe gehouden zich te gedragen naar artikel 9 van de wet van 8 Juli 1936 en artikel 9 van het Koninklijk besluit van 14 Augustus 1936.

X. — *Sancties.*

ART. 15.

Op niet naleving van de voorschriften voorzien bij artikelen 1 tot 8 en 14 van deze wet, staan de straffen gesteld overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 10 tot 15 van de wet van 8 Juli 1936.

XI. — *Bijzondere bepaling voor de zegels en de verlofkaarten.*

ART. 16.

De bepalingen van het Koninklijk besluit van 5 December 1936, n° 813, worden toepasselijk gemaakt op dezen die de voordeelen van deze wet genieten.

De waarde der zegels zal, evenwel, met 4 t. h. of 6 t. h. van het loon overeenstemmen, naar gelang de begunstigde recht heeft op een verlof van 12 of van 18 dagen.

P. BOSSON,
H. GLINEUR.
X. RELECOM.