

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1972-1973.

31 JUILLET 1973.

**Projet de loi
relatif aux jours fériés.**

EXPOSE DES MOTIFS

I. Historique.

Le principe du paiement du salaire pendant un certain nombre de jours fériés par an trouve son origine dans un accord intervenu entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Ce fut la Conférence nationale du travail qui, le 16 janvier 1946, émit le vœu de voir le législateur consacrer cet accord.

L'arrêté-loi du 7 février 1946 inscrivit dans notre législation sociale le droit de l'ouvrier à ce paiement, moyennant certaines conditions à déterminer. Cet arrêté-loi n'eut qu'un caractère temporaire, puisqu'il ne resta en vigueur que pendant une période d'un an.

L'expérience de cette période d'essai a prouvé qu'il était indispensable de préciser le principe sommairement inscrit dans l'arrêté-loi précité de rendre obligatoire le repos des travailleurs pendant les huit jours fériés prévus; il fallait, au surplus, attacher à cette réglementation un caractère pénal qui devait permettre d'en surveiller l'exécution et d'en sanctionner les infractions.

L'arrêté-loi du 25 février 1947 réalisa ces objectifs. Cet arrêté-loi qui constitue la législation de base en matière de jours fériés, a été modifié par les lois des 30 décembre 1950 et 27 juillet 1955.

Par suite de certaines difficultés d'application, notamment le non-paiement du salaire lorsque l'un des jours fériés coïncidait avec un dimanche, le Gouvernement déposa en 1950 un projet de loi dans le but « d'assurer, en toute hypo-

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1972-1973.

31 JULI 1973.

**Ontwerp van wet
betreffende de feestdagen.**

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. Historiek.

Het principe van de betaling van het loon voor een aantal feestdagen per jaar vindt zijn oorsprong in een overeenkomst welke tussen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers tot stand kwam. Het was de Nationale Arbeidsconferentie die op 16 januari 1946 de wens uitdrukte dat die overeenkomst door de wetgever zou worden bekrachtigd.

Bij besluitwet van 7 februari 1946 werd het recht van de arbeider op die betaling, onder sommige te bepalen voorwaarden, in onze sociale wetgeving opgenomen. Deze besluitwet had slechts een tijdelijk karakter, vermits zij slechts gold voor een periode van één jaar.

De ervaring van deze proefperiode wees uit dat het noodzakelijk was in hoger bedoelde besluitwet een nauwkeurige bepaling te geven van het summier opgenomen principe van het verplicht maken der rust voor de arbeiders op acht voorziene feestdagen; daarenboven diende aan die reglementering een strafrechtelijk karakter gegeven te worden, hetgeen het toezicht op de naleving ervan en de bestraffing van de inbreuken moest mogelijk maken.

De besluitwet van 25 februari 1947 bracht de verwezenlijking van deze doelstellingen. Die besluitwet, welke inzake de feestdagen de basiswetgeving vormde, werd gewijzigd bij de wetten van 30 december 1950 en 27 juli 1955.

Wegens bepaalde toepassingsmoeilijkheden, onder meer het niet betalen van het loon wanneer één der feestdagen met een zondag samenviel, legde de Regering in 1950 een wetsontwerp neer, ten einde « in gelijk welke onderstelling, aan

thèse, aux travailleurs le paiement d'au moins dix (précédemment huit) jours fériés » (Exposé des motifs — D.P. Sénat n° 114 — Session extraordinaire de 1950 — séance du 10-10-1950).

Il importe de souligner également que le législateur de 1950 a principalement mis l'accent sur l'octroi de dix jours de repos, alors qu'initialement il fut question de « perte de salaire » (cf. discussion à la Chambre des Représentants du 21-12-1950; déclaration de M. Van der Schueren).

En effet, le rapport de la Commission du Sénat (D.P. Sénat n° 9 — session de 1950-1951, séance du 14-11-1950) déclare notamment que là où antérieurement l'objectif essentiel était d'assurer autant que possible aux travailleurs un salaire hebdomadaire régulier et d'augmenter l'assiduité au travail, le projet de loi déposé prévoit que dix jours fériés au moins doivent être payés et que, si l'un des jours fériés déterminés coïncide avec un dimanche, il sera remplacé par un autre jour rémunéré. Enfin, en 1950 le champ d'application de la législation fut étendu à certains employés qui en étaient exclus jusqu'alors.

La loi du 27 juillet 1955 a étendu le champ d'application à tous les employés et a modifié en même temps la procédure déterminant le remplacement d'un jour férié coïncidant avec un dimanche.

II. But du projet de loi.

Une certaine uniformisation ayant déjà été réalisée dans les dispositions légales concernant la durée du travail, le repos dominical, la protection de la maternité et le travail des jeunes par la loi sur le travail du 16 mars 1971 il a paru souhaitable d'aligner autant que possible sur cette loi la législation sur les jours fériés.

Le présent projet de loi a pour objectif essentiel :

1° d'interdire l'occupation au travail pendant les jours fériés de toutes les personnes qui accomplissent leur travail dans un lien de subordination;

2° d'accorder aux intéressés une rémunération pour les jours fériés pendant lesquels ils n'ont pas été occupés au travail;

3° de garantir au moins dix jours de repos par an en imposant le remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

III. Examen des articles.

CHAPITRE I.

Champ d'application.

La loi sur le travail étant une première étape d'une codification de la réglementation du travail, il est indispensable que le champ d'application du présent projet de loi soit conforme dans une très large mesure à celui de la loi sur le travail.

de arbeiders de betaling van ten minste tien (voorheen acht) feestdagen te verzekeren ». (Memorie van Toelichting — P.B. Senaat nr. 114 — Buitengewone zitting 1950 — vergadering van 10-10-1950).

Van belang is tevens te onderstrepen dat door de wetgever van 1950 vooral de nadruk werd gelegd op het verlenen van tien rustdagen, daar waar oorspronkelijk gesproken werd van loonverlies (zie bespreking in de Kamer op 21-12-1950, verklaring van Volksvertegenwoordiger Van der Schueren).

Immers, in het verslag van de Senaatscommissie (P.B. Senaat nr. 9 — zitting 1950-1951, vergadering 14-11-1950) wordt onder meer gezegd dat daar waar voorheen het hoofddoel erin bestond de werknemers zoveel mogelijk een geregeld weekloon te bezorgen en de werkgetrouwheid te bevorderen, het neergelegde wetsontwerp erin voorziet dat ten minste tien feestdagen dienen vergoed en dat, zo één der vastgestelde feestdagen op een zondag valt, een andere vergoede dag in de plaats zal komen. Ten slotte werd in 1950 het toepassingsgebied, van de wet tot sommige bedienden uitgebreid die er tot dan toe van uitgesloten waren.

De wet van 27 juli 1955 heeft het toepassingsgebied tot alle bedienden uitgebreid, en tevens de procedure gewijzigd tot vaststelling van de vervanging van een feestdag die met een zondag samenvalt.

II. Doel van het wetsontwerp.

Vermits er reeds een bepaalde eenvormigheid in de wetsbepalingen betreffende de arbeidsduur, de zondagsrust, de bescherming van het moederschap en de arbeid van de jeugdigen bereikt werd door de arbeidswet van 16 maart 1971, is het wenselijk gebleken de wetgeving op de feestdagen zoveel mogelijk te richten op die arbeidswet.

Het hoofddoel van dit wetsontwerp bestaat erin :

1° de tewerkstelling op de feestdagen te verbieden ten aanzien van alle personen die hun arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid verrichten;

2° aan de betrokkenen een loon toe te kennen voor de feestdagen waarop zij niet tewerkgesteld waren;

3° het waarborgen van ten minste tien rustdagen per jaar, door de vervanging van de feestdagen, welke met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen, verplicht te maken.

III. Onderzoek van de artikelen.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Aangezien de arbeidswet een eerste etappe vormt van een codificatie van de arbeidsreglementering is het onontbeerlijk het toepassingsgebied van dit wetsontwerp in een zeer ruime mate in overeenstemming te brengen met die van de arbeidswet.

Le deuxième alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté-loi du 25 février 1947 a été maintenu sous une forme légèrement modifiée. Cette disposition prévoyait que la loi restait applicable après la cessation du contrat de louage de travail, dans les cas et délais fixés par arrêté royal. Le texte a tout d'abord été mis en concordance avec le champ d'application élargi.

Il faut souligner, ensuite, que dans la pratique le danger d'abus éventuels, tels qu'ils pouvaient se présenter en 1947 a fort diminué. En effet, depuis 1947 des délais de préavis obligatoires ont été instaurés pour les ouvriers et pour les employés ces délais ont été allongés.

Néanmoins, cette disposition est encore justifiée pour certains secteurs professionnels, où en raison de dispositions propres à ces branches d'activité les travailleurs ne bénéficient que de délais de préavis d'assez courte durée.

La disposition de l'article 2 trouve son origine dans l'article 4 de la loi sur le travail. La réglementation des jours fériés, comme celle relative à la durée du travail ou le repos dominical doit présenter un caractère extrêmement souple. C'est pourquoi l'article 2 permet au Roi, sur proposition des commissions paritaires et après avis du Conseil national du travail, de rendre les dispositions de la loi applicables à des personnes exclues de leur bénéfice ou d'exclure du champ d'application certains travailleurs. Cette inclusion ou exclusion du champ d'application de la loi peut être pure et simple ou assortie de certains aménagements.

L'article 3 concerne les travailleurs occupés à l'étranger. Son objet est de dispenser les employeurs de l'application du présent projet de loi à l'égard de leurs travailleurs belges et étrangers habitant en Belgique, qui bénéficient d'avantages équivalents à l'étranger.

La nouvelle disposition tend à assouplir le système actuellement en vigueur en accordant cette dérogation de plein droit sans devoir recourir à un arrêté ministériel.

L'équivalence des avantages doit être appréciée non seulement sur base du nombre de jours fériés accordés à l'étranger, mais également en fonction du maintien de la rémunération. Pour permettre le contrôle de l'équivalence des avantages accordés, il peut paraître indiqué de faire déterminer les critères par arrêté royal.

La disposition de l'alinéa 1^{er} sera donc immédiatement d'application dès l'entrée en vigueur de la loi, même à défaut d'arrêté d'exécution.

CHAPITRE II.

Interdiction de l'occupation au travail pendant les jours fériés.

Le chapitre II du projet de loi traite de l'interdiction de l'occupation au travail pendant les jours fériés.

Het tweede lid van artikel 1 van de besluitwet van 25 februari 1947 werd in een enigszins gewijzigde vorm behouden. Die bepaling hield in dat de wet nog van toepassing bleef na het einde van de arbeidsovereenkomst, in de bij koninklijk besluit gestelde gevallen en termijnen. In de eerste plaats werd de tekst in overeenstemming gebracht met het verruimde toepassingsgebied.

Voorts dient onderstreept dat in de praktijk, het gevaar van eventuele misbruiken, zoals die in 1947 mogelijk waren, in grote mate is geweken. Inderdaad, sinds 1947 zijn verplichte opzeggingstermijnen voor de werklieden ingevoerd en werden die termijnen voor de bedienden verlengd.

Niettemin is die bepaling nog verantwoord voor sommige bedrijfssectoren, waar werknemers, ingevolge beschikkingen, welke eigen zijn aan deze activiteitstakken, slechts tamelijk korte opzeggingstermijnen kennen.

De bepaling van artikel 2 vindt haar oorsprong in artikel 4 van de arbeidswet. De regeling van de feestdagen, moet net als die van de arbeidsduur of de zondagsrust, een uiterst soepel karakter behouden. Dit is de reden waarom artikel 2 aan de Koning het recht geeft om, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de wet van toepassing te verklaren op personen, die uit het toepassingsgebied ervan uitgesloten zijn of bepaalde werknemers daarentegen uit het toepassingsgebied uit te sluiten. Deze uitbreiding of inkrimping van het toepassingsgebied van de wet kan zuiver en eenvoudig zijn of gepaard gaan met bepaalde aanpassingen.

Artikel 3 handelt over de werknemers die in het buitenland tewerkgesteld zijn. Het doel ervan is de werkgevers vrij te stellen van de toepassing van dit wetsontwerp ten aanzien van hun Belgische en vreemde werknemers die in België woonachtig zijn en die gelijkwaardige voordelen in het buitenland ontvangen.

De nieuwe bepaling strekt ertoe het thans in voege zijnde stelsel te versoepelen door deze afwijking van rechtswege te verlenen zonder te moeten beroep doen op een ministerieel besluit.

De gelijkwaardigheid van de voordelen moet afgewogen worden niet alleen op grond van de in het buitenland verleende feestdagen, maar ook in functie van het behoud van het loon. Wellicht kan het om de controle mogelijk te maken op de gelijkwaardigheid van de toegekende voordelen, nuttig lijken de criteria bij koninklijk besluit te laten vastleggen.

Dus zal de bepaling van het eerste lid onmiddellijk van toepassing zijn bij de inwerkingtreding van de wet, zelfs bij gebreke van een uitvoeringsbesluit.

HOOFDSTUK II.

Verbod van tewerkstelling tijdens de feestdagen.

Hoofdstuk II van het wetsontwerp is gewijd aan het verbod van tewerkstelling tijdens de feestdagen.

L'article 4 reprend les principes dont s'inspirait l'arrêté-loi de 1947. Le nombre de jours fériés pendant lesquels il est interdit à l'employeur d'occuper ses travailleurs restent toujours fixé à dix.

Par « occupation au travail » on entend le fait d'être à la disposition de l'employeur. L'interdiction d'occupation ne vise donc pas uniquement les prestations normales de travail mais également toutes les autres obligations qui pourraient entraver la liberté de mouvement du travailleur par exemple les services de garde à domicile.

Comme dans la législation de 1947, c'est le Roi qui détermine les dates des jours fériés. Il peut également augmenter le nombre des jours fériés.

L'application pratique de l'ancienne législation a montré que les heures de travail perdues à la suite du jour férié étaient souvent récupérées soit par l'augmentation de la durée des prestations de travail journalières, soit par l'occupation au travail pendant un jour habituel d'inactivité.

Il est évident qu'une telle façon d'agir aboutit à priver les travailleurs d'une partie des repos que la loi entendait leur assurer. C'est la raison pour laquelle l'article 5 confie au Roi le soin de déterminer les cas dans lesquels la récupération peut éventuellement se faire. Cette dérogation ne devrait être accordée que lorsqu'elle est justifiée par une nécessité imprévue.

L'article 6 comporte une modification de la réglementation actuelle, dans la mesure où il impose un jour de remplacement lorsque le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité autre que le dimanche.

Cette modification paraît justifiée en raison des considérations suivantes.

Déjà en 1950 le législateur s'est rendu compte de la nécessité de garantir de toute façon au travailleur le repos avec maintien de la rémunération pendant dix jours par an, correspondant à des jours fériés.

Or, à cette époque, la répartition de la durée hebdomadaire du travail sur six jours était pratiquement générale. Dans la grande majorité des cas, le dimanche constituait ainsi le seul jour habituel d'inactivité du travailleur.

La garantie accordée par le législateur tendait donc essentiellement à indemniser chaque jour férié coïncidant avec le jour habituel d'inactivité. Cet objectif semble devoir être actualisé, conformément à l'évolution sociale qui s'est produite entretemps, à savoir, la généralisation de la semaine de cinq jours.

D'ailleurs un nombre toujours croissant de conventions collectives de travail ont prévu au cours des dernières années des dispositions tendant à réaliser cet objectif.

Enfin, cette modification répond à une revendication sur laquelle les organisations des travailleurs ont insisté depuis des années.

Les articles 7, 8 et 9 reprennent presque littéralement des dispositions actuellement en vigueur. Toutefois l'article 7 du présent projet permet également au Conseil national du

Artikel 4 herneemt de beginselen die ten grondslag liggen van de besluitwet van 1947. Het aantal feestdagen tijdens de welke het aan de werkgever verboden is zijn werknemers te werk te stellen blijft behouden op tien.

Men verstaat onder « tewerkstelling » het feit van ter beschikking te staan van de werkgever. Het verbod van tewerkstelling beoogt niet alleen de normale arbeidsverplichtingen doch ook alle andere verplichtingen welke de bewegingsvrijheid van de werknemer zouden kunnen belemmeren, b.v. de wachtdiensten ten huize.

Zoals in de wetgeving van 1947 is het de Koning die de data van de feestdagen vaststelt. Hij kan eveneens het aantal van die feestdagen verhogen.

De praktische toepassing van de vroegere wetgeving heeft uitgewezen dat de ingevolge de feestdag verloren arbeidsuren vaak werden ingehaald, hetzij door het verhogen van de duur der dagelijkse arbeidsprestaties, hetzij door de tewerkstelling op een gewone inactiviteitsdag.

Het is duidelijk dat een dergelijke handelwijze ertoe leidt de werknemers te beroven van een deel van de rust welke de wet hun wenst te verzekeren. Daarom wordt bij artikel 5 aan de Koning de zorg toevertrouwd om de gevallen te bepalen waarin arbeidsuren eventueel mogen ingewonnen worden. Deze afwijking zou slechts mogen toegekend worden wanneer ze gerechtvaardigd is door een onvoorziene noodzaak.

Artikel 6 houdt een wijziging in van de huidige reglementering in de mate waarin het een vervangingsdag oplegt wanneer de feestdag samenvalt met een andere inactiviteitsdag dan de zondag.

Bedoelde wijziging lijkt gewettigd op grond van de volgende overwegingen.

Reeds in 1950 zag de wetgever de noodzakelijkheid in om aan de werknemer in elk geval de rust met behoud van loon te waarborgen gedurende tien dagen per jaar, overeenstemmend met feestdagen.

Welnu, op dat tijdstip was de verdeling van de wekelijkse arbeidsduur over zes dagen nog vrijwel algemeen. In de grote meerderheid van de gevallen maakte de zondag aldus de enige gewone inactiviteitsdag van de werknemer uit.

De door de wetgever verleende waarborg strekte er aldus wezenlijk toe iedere feestdag welke met de normale dag van inactiviteit samenviel, te vergoeden. Dit oogmerk lijkt overeenkomstig de inmiddels ingetreden sociale evolutie, met name de veralgemeende vijfdagenweek, geactualiseerd te moeten worden.

Een steeds stijgend aantal collective arbeidsovereenkomsten hebben in de loop der jongste jaren bepalingen uitgewerkt om hogervermeld oogmerk te verwezenlijken.

Ten slotte beantwoordt bedoelde wijziging aan een sinds jaren door de werknemersorganisaties met nadruk beklamtoonde eis.

De artikelen 7, 8 en 9 hernemen omzeggens letterlijk de huidige vigerende bepalingen. Artikel 7 van dit wetsontwerp verleent nu evenwel ook de aan de Nationale Arbeidsraad

travail de fixer un jour de remplacement, cette compétence n'étant réservée jusqu'à présent qu'aux seules commissions paritaires.

L'article 10 reprend le principe de l'article 4, alinéa premier, de l'arrêté-loi de 1947, autorisant l'occupation pendant un jour férié dans les cas où le travail dominical est autorisé par ou en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Cette disposition de l'arrêté-loi du 25 février 1947 a suscité certaines difficultés d'interprétation dans les cas où la possibilité d'occupation au travail le dimanche était limitée.

Tel était notamment le cas lorsque le travail du dimanche n'était autorisé que pendant une certaine période de l'année ou à raison d'une certaine fréquence (exemples : l'arrêté royal du 3 mars 1965 autorisant le dimanche les travaux effectués en exécution d'un contrat de travail domestique : occupation au travail à raison d'un dimanche sur quatre dimanches successifs; l'arrêté royal du 7 novembre 1966 relatif à l'occupation au travail de dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques).

Comme il est pratiquement exclu de fixer une règle générale d'occupation autorisée pendant les jours fériés d'alinéa 2 de l'article 10 autorise le Roi à fixer par des mesures particulières, la durée ou la fréquence d'occupation au travail pendant les jours fériés. Il s'agit d'ailleurs d'une disposition exceptionnelle n'intéressant qu'un nombre limité de travailleurs et d'employeurs ou ne visant que quelques branches d'activité.

Le premier alinéa de l'article 11 prévoit l'obligation d'accorder un repos compensatoire en cas d'occupation durant un jour férié.

Le deuxième et le troisième alinéas fixent la durée de ce repos compensatoire qui est réglé de la même manière que celle prescrite à l'article 16 de la loi sur le travail.

Le quatrième alinéa pose le principe qu'un repos compensatoire n'est sensé pleinement accordé que lorsqu'il libère le travailleur de ses obligations normales du travail. C'est pourquoi, il prévoit que le repos compensatoire, d'une part, doit être imputé sur la durée du travail et d'autre part ne peut coïncider avec les repos compensatoires accordés en vertu du chapitre III de la loi sur le travail.

L'alinéa 5 apporte une modification à la législation actuelle; à savoir : la loi elle-même fixe la période pendant laquelle le repos compensatoire doit être accordé.

Aux termes de l'alinéa 6, le repos compensatoire doit être accordé même après l'expiration de la période fixée à l'alinéa 5, en cas de suspension de l'exécution du contrat liant l'employeur et le travailleur, pendant cette période.

de la possibilité d'un jour de remplacement, une telle possibilité de fixer un jour de remplacement, cette compétence n'étant réservée jusqu'à présent qu'aux seules commissions paritaires.

Artikel 10 neemt het beginsel over van artikel 4, eerste lid, van de besluitwet van 1947 waarbij de tewerkstelling tijdens een feestdag toegestaan wordt in de gevallen waar ook zondagsarbeid mag verricht worden door of krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971.

Die bepaling van de besluitwet van 25 februari 1947 heeft tot sommige interpretatiemoeilijkheden geleid in de gevallen waar de mogelijkheid tot tewerkstelling op zondag beperkt was.

Dit was inzonderheid het geval wanneer zondagsarbeid enkel mocht verricht worden gedurende een bepaalde periode van het jaar of naar rata van een bepaalde frequentie (voorbeelden : het koninklijk besluit van 3 maart 1965 waarbij de in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor dienstboden verrichte werken op zondag toegelaten worden : tewerkstelling naar rata van één zondag op vier achtereenvolgende zondagen; het koninklijk besluit van 7 november 1966 betreffende de tewerkstelling op zondag in de kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra).

Vermits het vrijwel uitgesloten is een algemene regel vast te leggen voor de toegestane tewerkstelling tijdens de feestdagen, wordt in het tweede lid van artikel 10 aan de Koning de bevoegdheid verstrekt om door bijzondere maatregelen de duur of de frequentie van tewerkstelling tijdens de feestdagen te bepalen. Het betreft hier uiteraard een uitzonderingsbepaling die alleen voor een beperkt aantal werknemers en werkgevers van betekenis is of die slechts enkele bedrijfstakken op het oog heeft.

Het eerste lid van artikel 11 voorziet in de verplichting een inhaalrust te verlenen bij tewerkstelling op een feestdag.

Het tweede en derde lid bepaalt de duur van die inhaalrust, welke geregeld wordt op dezelfde wijze als voorgeschreven bij artikel 16 van de arbeidswet.

Het vierde lid stelt in beginsel dat een inhaalrust slechts geacht wordt volwaardig toegekend te zijn, wanneer zij de werknemer van zijn normale arbeidsverplichtingen bevrijdt. Om deze reden is voorzien dat de inhaalrust eensdeels moet aangerekend worden op de arbeidsduur en anderdeels niet mag samenvallen met de inhaalrust welke verleend wordt krachtens hoofdstuk III van de arbeidswet.

Het vijfde lid brengt in de huidige wetgeving een wijziging aan, namelijk de wet zelf bepaalt de periode waarbinnen de inhaalrust moet toegekend worden.

Krachtens het bepaalde in het zesde lid, moet de inhaalrust verleend worden zelfs na het verstrijken van de periode, bedoeld in het vijfde lid, wanneer de uitvoering van de overeenkomst, welke werkgever en werknemer verbindt, tijdens genoemde periode geschorst is.

Il a paru équitable que cette règle soit formellement inscrite dans la loi, en tenant compte du fait qu'elle ne s'applique pas uniquement aux personnes liées par un contrat de louage de travail, mais aussi à celles qui leur sont assimilées.

L'article 12 permet au Roi de fixer des modalités d'octroi du repos compensatoire différentes de celles fixées à l'article 11. Il peut notamment modifier les périodes d'octroi et les imputations sur la durée du travail. Cette dérogation se justifie pour certaines branches d'activité où la nature du travail est incompatible avec des règles trop strictes.

L'article 13 concerne les modalités de notification de la liste des jours fériés, de leur remplacement et du repos compensatoire aux travailleurs et aux fonctionnaires compétents. Il est, en effet, important que tous les intéressés soient informés des jours pendant lesquels on ne peut pas travailler, ce qui permet aux fonctionnaires chargés de la surveillance d'exécuter leur mission avec les moyens les plus appropriés.

CHAPITRE III.

Rémunération des jours fériés.

Le § 1^{er} de l'article 14 tend à garantir à chaque travailleur le maintien d'une rémunération normale, tant pendant les jours fériés et les jours de remplacement que pendant le repos compensatoire qui doit leur être octroyé du chef d'une occupation au travail au cours d'un jour férié.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe tend à exprimer clairement le principe suivant lequel le droit à la rémunération est maintenu dans le cas d'un jour férié survenant le jour de suspension du contrat de louage de travail, tout en confiant au Roi, le pouvoir de fixer les modalités d'application de ce principe.

Il y a lieu de remarquer également que le principe énoncé plus haut se situe dans la ligne de la législation existante qui en a fait application pour différents cas de suspension, ces cas ont d'ailleurs été étendus par des décisions judiciaires (cf arrêt de la Cour de cassation du 9 décembre 1968).

Le § 2 de l'article 14 accorde au Roi le pouvoir le plus large pour fixer la rémunération due au travailleur afin d'éliminer les contestations à ce sujet et d'éviter les difficultés auxquelles les dispositions légales actuelles ont donné lieu.

En outre, on rencontre des situations spécifiques à certaines catégories de travailleurs ou d'activités, pour lesquels des dispositions particulières sont prévues par la législation en vigueur.

En ce qui concerne le § 3, il faut noter qu'en vertu de la législation en vigueur le Roi peut préciser les conditions d'assiduité au travail auxquelles est subordonné l'octroi à la rémunération pour chaque jour férié. Le texte du présent projet de loi supprime en principe les conditions mais prévoit encore la possibilité, laissée à l'appréciation du Roi, après

Het lijkt billijk deze regeling uitdrukkelijk in de wet op te nemen, er rekening mee houdend dat zij niet enkel geldt voor de personen die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn, maar ook voor degenen die met deze personen geassimileerd zijn.

Krachtens artikel 12 kan de Koning andere toekenningsregelen voor de inhaalrust vaststellen dan die bepaald in artikel 11. Hij kan inzonderheid de toekenningsperiode en de aanrekening op de arbeidsduur wijzigen. Deze afwijking is gerechtvaardigd voor sommige bedrijfstakken waar de aard van het werk zich niet laat binden aan te stricte regels.

Artikel 13 heeft betrekking op de wijze waarop de lijst van de feestdagen, de vervanging ervan en de inhaalrust moet ter kennis worden gebracht van de werknemers en van de bevoegde ambtenaren. Het is immers van belang dat alle belanghebbenden op de hoogte worden gebracht van de dagen waarop niet mag worden gewerkt, hetgeen de ambtenaren, belast met het toezicht, de nodige middelen verschaft om hun opdracht naar behoren te vervullen.

HOOFDSTUK III.

Loon voor de feestdagen.

Paragraaf 1 van artikel 14 beoogt aan iedere werknemer het behoud van een normaal loon te waarborgen zowel gedurende de feestdagen en de vervangingsdagen als gedurende de inhaalrust welke hem uit hoofde van een gebeurlijke tewerkstelling op een feestdag dient toegekend te worden.

Het tweede lid van dezelfde paragraaf strekt ertoe het beginsel klaar te stellen volgens welk het recht op loon behouden blijft, indien een feestdag samenvalt met een dag waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst en aan de Koning de bevoegdheid te verlenen de toepassingsregelen van dit beginsel vast te stellen.

Voorts wordt opgemerkt dat voormeld beginsel in de lijn ligt van de huidige wetgeving, waarbij dit beginsel werd toegepast voor verscheidene schorsingsgevallen; deze gevallen werden ten andere door rechterlijke beslissingen uitgebreid (cfr. arrest van het Hof van cassatie van 9 december 1968).

De § 2 van artikel 14 verleent aan de Koning de ruimste bevoegdheid om het aan de werknemers verschuldigde loon vast te stellen : dit om alle betwistingen ter zake uit te schakelen en om de moeilijkheden te vermijden, waartoe de huidige wetsbepalingen aanleiding hebben gegeven.

Daarenboven wordt tegemoet gekomen aan toestanden welke eigen zijn aan sommige werknemers- of activiteitscategorieën, waarvoor de huidige wetgeving in bijzondere bepalingen voorziet.

Wat § 3 betreft moet worden opgemerkt dat krachtens de vigerende wetgeving de Koning de werkgetrouwheidsvoorwaarden mag omschrijven waaraan moet voldaan zijn om aanspraak te kunnen maken op loon voor iedere feestdag. De tekst van dit wetsontwerp laat, in beginsel, die voorwaarden wegvallen maar voorziet nog in de mogelijkheid, ter beoor-

avis des organes paritaires, de fixer certaines conditions d'octroi si la nécessité s'en fait sentir. Ainsi le texte rencontre dans une large mesure les préoccupations exprimées tant par les représentants des employeurs que par ceux des travailleurs.

Enfin on peut invoquer que l'absentéisme que le législateur de 1947 visait à combattre ne constitue plus un réel danger dans le stade actuel de l'évolution sociale.

L'article 15 du projet modifie l'arrêté-loi de 1947 (alinéas 4 et 5 de l'article 5) en ce sens qu'il dispense l'employeur de son obligation de payer la rémunération en vertu de la loi même, dans la mesure où un fonds de sécurité d'existence a pris cette obligation à sa charge ou qu'un autre établissement a été chargé de cette mission.

La même formule est utilisée dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail à l'article 28^{nonies} y inséré par la loi du 20 juillet 1960. En vertu de cette disposition l'employeur est dispensé de payer le salaire hebdomadaire garanti lorsque cette obligation a été mise à charge d'un fonds de sécurité d'existence.

L'article 16 reprend quasi sans modification l'article 6 de l'arrêté-loi de 1947 et vise certaines situations rencontrées dans les industries qui occupent une main-d'œuvre particulièrement instable et mobile. Il doit permettre de répartir, s'il y a lieu, la charge des rémunérations afférentes aux jours fériés sur tous les employeurs de l'industrie considérée, par un système de compensation dont les modalités ont pu être mises au point en fonction de l'expérience.

CHAPITRE IV.

Dispositions générales.

En vue de l'uniformité avec la loi sur le travail du 16 mars 1971, les dispositions générales du chapitre IV du présent projet ont également été reprises « mutatis mutandis » de cette loi.

Pour les personnes chargées de la surveillance, la possibilité de « pénétrer librement » ne devrait pas être limitée aux lieux « où sont occupées des personnes », mais également à ceux « qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis à leur contrôle ».

Cette disposition est reprise de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail qui est elle-même la conséquence de la ratification de la convention n° 81 relative à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée à Genève le 11 juillet 1947 par l'Organisation internationale du travail et approuvée par la loi du 29 mars 1957.

L'article 20 a été adopté en ce sens.

Quand à la section « Dispositions pénales », et plus particulièrement l'article 28 du projet, il y est prévu que l'action publique à laquelle peuvent donner lieu les infractions rela-

deling overgelaten aan de Koning om, na advies van de paritaire organen, bepaalde toekenningsvoorwaarden vast te stellen indien dit noodzakelijk wordt geacht. Hierdoor komt de tekst in ruime mate tegemoet aan de bezorgdheid die zowel door de vertegenwoordigers van de werkgevers als die van de werknemers tot uiting werd gebracht.

Ten slotte kan worden aangevoerd dat het absentisme, waartegen de wetgever in 1947 de strijd aanbond, geen reëel gevaar meer inhoudt in het huidige stadium van de sociale evolutie.

Het artikel 15 van het ontwerp hervormt de besluitwet van 1947 (vierde en vijfde lid van artikel 5) in die zin, dat het de werkgever krachtens de wet zelf vrijstelt van zijn verplichting loon te betalen in de mate waarin een fonds voor bestaanszekerheid bedoelde verplichting te zijnen laste heeft genomen of een andere instelling deze opdracht moet vervullen.

Dezelfde formule werd gebruikt in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, bij artikel 28^{nonies} dat aldaar werd ingelast bij de wet van 20 juli 1960. Krachtens deze bepaling is de werkgever ervan vrijgesteld het gewaarborgd weekloon te betalen wanneer deze verplichting ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid werd gelegd.

Artikel 16 herneemt zo goed als ongewijzigd het artikel 6 van de besluitwet van 1947 en geldt voor sommige toestanden die zich in de bedrijven met bijzondere onvaste en afwisselende arbeidskrachten kunnen voordoen. Het moet mogelijk zijn, als daartoe aanleiding bestaat, de last van de lonen voor de feestdagen om te slaan over al de werkgevers van het in aanmerking komend bedrijf door middel van compensatie waarvan de regelen op grond van de ervaring kunnen aangepast worden.

HOOFDSTUK IV.

Algemene bepalingen.

Met het oog op de eenvormigheid met de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de algemene bepalingen van hoofdstuk IV van dit ontwerp, ook hier « mutatis mutandis » uit genoemde wet overgenomen.

Aan de met het toezicht belaste personen zou de mogelijkheid tot het « vrij binnengaan » niet dienen beperkt te worden tot de plaatsen « waar personen tewerkgesteld zijn », maar ook tot deze « waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat zij aan hun controle zijn onderworpen ».

Deze bepaling is overgenomen uit de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, die zelf een gevolg is van de bekrachtiging van het verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel aangenomen op 11 juli 1947 te Genève door de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd bij de wet van 29 maart 1957.

Artikel 20 werd in die zin aangepast.

Wat de afdeling « Strafbepalingen » betreft, en meer in het bijzonder artikel 28 van het ontwerp, wordt voor de daarin voorziene strafvordering bepaald dat zij t.a.v. inbreuken

tives au paiement de la rémunération directe ou indirecte de jours fériés, se prescrit par un an à partir du moment où le travailleur a cessé de travailler sous l'autorité de l'employeur.

Etant donné que la doctrine la plus récente admet généralement que l'action susvisée naît « du contrat de louage de travail », il paraît logique que, dans un esprit de progrès social et en vue d'un parallélisme avec les dispositions concernant le délai de prescriptions de l'action civile, fixé dans les lois relatives aux contrats de travail et d'emploi, le délai de prescription de l'action publique ne prenne également cours qu'au moment où le travailleur est libéré du poids de l'autorité et a retrouvé sa pleine liberté d'action.

Par contre, pour l'action publique résultant des infractions aux autres dispositions légales le projet de loi prévoit une prescription normale c'est-à-dire un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE V.

Dispositions finales.

Dans ce chapitre, seul l'article 31 appelle un commentaire particulier.

L'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an est abrogé par l'article 32 du projet de loi.

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales renvoie à cet arrêté-loi. Il importe de mettre cette loi du 30 juin 1971 en concordance avec la nouvelle législation relative aux jours fériés en vue de pouvoir appliquer soit une sanction pénale, soit une amende administrative. Tel est le but de l'article 31.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

ERNEST GLINNE.

betreffende de betaling, rechtstreeks of onrechtstreeks, van het loon verjaart door verloop van één jaar na het ogenblik waarop de werknemer opgehouden heeft onder het gezag van de werkgever te werken.

Aangezien de jongste rechtsleer meestal aanvaardt dat de hier bedoelde vordering « uit de arbeidsovereenkomst » ontstaat, lijkt het logisch dat, in een geest van sociale vooruitgang en met het oog op een parallélisme met de bepalingen betreffende de verjaringstermijn van de burgerlijke vordering vastgesteld in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden, ook de verjaringstermijn van de publieke vordering eerst zou ingaan op het ogenblik waarop de werknemer van de gezagsdruk bevrijd is en zijn volle handelingsvrijheid heeft herwonnen.

Voor de strafvordering daarentegen t.a.v. de inbreuken op de andere bepalingen voorziet het wetsontwerp in een normale verjaring d.i. één jaar te rekenen vanaf het feit dat aanleiding gaf tot de vordering.

HOOFDSTUK V.

Slotbepalingen.

In dit hoofdstuk vergt alleen artikel 31 een bijzondere commentaar.

De besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de werknemers van loon voor een bepaald aantal feestdagen per jaar wordt bij artikel 32 van het wetsontwerp opgeheven.

In de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt verwezen naar bedoelde besluitwet. Het is van belang deze wet van 30 juni 1971 in overeenstemming te brengen met de nieuwe wetgeving betreffende de feestdagen om hetzij een strafsancie, hetzij een administratieve geldboete te kunnen toepassen. Dit is het doel van het artikel 31.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

ERNEST GLINNE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,
Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I.**Champ d'application.****ARTICLE 1^{er}.**

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

La présente loi n'est pas applicable aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

La présente loi reste applicable dans les cas et délais qui seront fixés par arrêté royal aux travailleurs dont le contrat de louage de travail ou dont les prestations de travail ont pris fin.

ART. 2.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail rendre les dispositions de la présente loi applicables, en tout ou en partie, s'il y a lieu, dans les conditions qu'il détermine, aux travailleurs mentionnés à l'article 1^{er}, alinéa 3, ou soustraire à leur application les travailleurs auxquels elles s'appliquent.

ONTWERP VAN WET

BOUDEWIJN,
Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

HOOFDSTUK I.**Toepassingsgebied.****ARTIKEL 1.**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen te werk stellen.

Deze wet is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Deze wet blijft van toepassing, in de gevallen en binnen de termijnen die bij koninklijk besluit zullen worden vastgesteld, op de werknemers wier arbeidsovereenkomst of arbeidspresaties een einde hebben genomen.

ART. 2.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de bepalingen van deze wet, zo nodig onder de door Hem te stellen voorwaarden, geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de in artikel 1, derde lid, genoemde werknemers of niet toepasselijk verklaren op de werknemers die onder die bepalingen vallen.

Lorsque le Conseil national du Travail s'acquitte de la mission impartie aux commissions paritaires par l'alinéa 1^{er}, il ne délibère valablement que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs sont présents. Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative. De plus, la proposition doit être adoptée à l'unanimité des voix.

ART. 3.

Les employeurs sont dispensés de l'application de la présente loi en ce qui concerne les travailleurs occupés au travail à l'étranger, lorsque ceux-ci, au cours de leur période d'occupation, bénéficient d'avantages au moins équivalents à ceux auxquels ils auraient pu prétendre en vertu de la présente loi.

Le Roi peut fixer les modalités d'application de l'alinéa 1^{er}.

CHAPITRE II.

Interdiction de l'occupation au travail travail pendant les jours fériés.

SECTION 1.

Principes généraux.

ART. 4.

Le travailleur ne peut être occupé au travail pendant dix jours fériés par an.

Le Roi peut augmenter le nombre des jours fériés.

Il détermine les dates de ces jours fériés par des dispositions soit générales, soit particulières à des branches d'activité ou à des catégories de travailleurs.

ART. 5.

Sauf dans les cas fixés par le Roi, les heures de travail qui, en vertu des dispositions de la présente loi, n'ont pas été effectuées ne peuvent être récupérées au cours d'autres journées, dans le but de compenser les heures de travail perdues du fait des jours fériés.

SECTION 2.

Remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité.

ART. 6.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

ART. 7.

Les organes paritaires peuvent fixer le jour de remplacement pour tout ou partie des entreprises qui relèvent de leur compétence.

Wanneer de Nationale Arbeidsraad de functie vervult die door het eerste lid aan de paritaire comités is opgedragen, beraadslaagt en beslist hij alleen dan geldig wanneer ten minste de helft van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn. Alleen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers hebben beslissende stem. Het voorstel moet bovendien met eenparigheid van stemmen worden genomen.

ART. 3.

De werkgevers zijn, wat de in het buitenland tewerkgestelde werknemers betreft, van de toepassing van deze wet vrijgesteld, wanneer laatstgenoemden tijdens de periode van tewerkstelling aldaar voordelen genieten, welke ten minste gelijkwaardig zijn aan deze waarop zij ingevolge deze wet aanspraak hadden kunnen maken.

De Koning kan nadere regelen voor de toepassing van het eerste lid bepalen.

HOOFDSTUK II.

Verbod van tewerkstelling tijdens de feestdagen.

AFDELING 1.

Algemene beginselen.

ART. 4.

De werknemer mag tijdens tien feestdagen per jaar niet tewerkgesteld worden.

De Koning kan het aantal feestdagen verhogen.

Hij bepaalt de data van die feestdagen hetzij door algemene bepalingen, hetzij door bijzondere bepalingen voor sommige bedrijfstakken of categorieën van werknemers.

ART. 5.

De ingevolge de bepalingen van deze wet niet gepresteerde arbeidsuren mogen niet ingehaald worden tijdens andere dagen om ingevolge de toekenning van de feestdagen verloren arbeidsuren te compenseren, tenzij in de door de Koning bepaalde gevallen.

AFDELING 2.

Vervanging van de feestdagen welke met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen.

ART. 6.

Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen.

ART. 7.

De paritaire organen kunnen voor alle of voor een deel van de ondernemingen welke onder hun bevoegdheid vallen de vervangingsdag vaststellen.

Le Ministre qui a le travail dans ses attributions doit être avisé de ces décisions avant le 1^{er} octobre de l'année précédant celle au cours de laquelle se situe le jour férié à remplacer.

Ces décisions ne produisent effet qu'après avoir été rendues obligatoires par arrêté royal.

ART. 8.

A défaut de décision d'organe paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, le jour de remplacement peut être fixé par le conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprises entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs.

En l'absence de décision prise à ces divers niveaux, les dispositions résulteront d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

ART. 9.

Lorsque le jour de remplacement n'a pas été fixé conformément aux dispositions de la présente section, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

SECTION 3.

Occupation au travail pendant un jour férié.

ART. 10.

Le travailleur peut être occupé au travail pendant un jour férié lorsque le travail dominical est autorisé par ou en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le Roi fixe la durée ou la fréquence de l'occupation autorisée pendant les jours fériés lorsque le travail dominical n'est autorisé qu'au cours d'une certaine période de l'année ou à raison d'une fréquence limitée.

SECTION 4.

Repos compensatoire.

ART. 11.

Lorsqu'un travailleur a été occupé pendant un jour férié, il a droit à un repos compensatoire.

Le repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins, s'il n'a pas excédé quatre heures; dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13 heures et, ce jour-là, la durée du travail ne peut excéder cinq heures.

De Minister, die de arbeid in zijn bevoegdheid heeft, moet vóór 1 oktober van het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de te vervangen feestdag valt van deze beslissing in kennis worden gesteld.

Die beslissingen hebben slechts uitwerking nadat zij bij koninklijk besluit algemeen verbindend werden verklaard.

ART. 8.

Bij ontstentenis van een beslissing van een paritair orgaan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, kan de vervangingsdag vastgesteld worden door de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever eensdeels en de syndicale afvaardiging anderdeels, of, bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers.

Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

ART. 9.

Wanneer de vervangingsdag niet overeenkomstig het bepaalde in deze afdeling werd vastgesteld, wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt.

AFDELING 3.

Tewerkstelling tijdens een feestdag.

ART. 10.

De werknemer mag tijdens een feestdag tewerkgesteld worden wanneer zondagsarbeid door of krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 is toegestaan.

De Koning bepaalt de duur of de frequentie van de toegelaten tewerkstelling tijdens de feestdagen wanneer de zondagsarbeid enkel tijdens een bepaalde periode van het jaar of volgens een beperkte frequentie is toegestaan.

AFDELING 4.

Inhaalrust.

ART. 11.

Wanneer een werknemer tijdens een feestdag werd tewerkgesteld, heeft hij recht op een inhaalrust.

De inhaalrust bedraagt een volle dag, indien de arbeid langer dan vier uren heeft geduurd en ten minste een halve dag indien hij niet langer dan vier uren heeft geduurd; in dit laatste geval moet de inhaalrust worden verleend vóór of na 13 uur en op die dag mag niet langer dan vijf uur arbeid worden verricht.

Le Roi peut prescrire un autre régime de repos compensatoire que celui fixé à l'alinéa 2. Il ne peut toutefois modifier la durée du repos compensatoire qui y est prévue si ce n'est pour la fixer à la durée réelle du travail effectué.

Le repos compensatoire doit être imputé sur la durée du travail et ne peut coïncider avec celui accordé en vertu du chapitre III de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Ce repos est octroyé dans les six semaines qui suivent le jour férié.

Dans le cas où le repos compensatoire ne peut être accordé au cours de la période précitée, soit en raison de la suspension de l'exécution du contrat de louage de travail, s'il s'agit des travailleurs visés à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, soit en raison des effets temporaires d'un cas de force majeure s'il s'agit des travailleurs visés à l'article 1^{er}, alinéa 2, 1^o, il est octroyé dans les six semaines qui suivent respectivement la disparition de la cause de suspension ou la fin des effets temporaires du cas de force majeure.

Si pendant les périodes précitées court un délai de préavis, le repos compensatoire doit être accordé avant l'expiration de ce délai.

ART. 12.

Le Roi peut, par des dispositions particulières à des branches d'activités ou à des catégories de travailleurs, fixer des modalités d'octroi du repos compensatoire, autres que celles visées à l'article 11.

SECTION 5.

Publication.

ART. 13.

§ 1. Les dates des jours fériés fixées par arrêté royal doivent être mentionnées au règlement de travail.

Les employeurs sont tenus d'afficher avant le 15 décembre de chaque année dans les locaux de leur entreprise un avis daté et signé mentionnant :

1^o les jours de remplacement des jours fériés fixés en vertu des articles 7 et 8;

2^o les modalités d'application du repos compensatoire visé à la section 4.

Une copie de cet avis est annexé au règlement de travail.

§ 2. Les employeurs qui n'ont pas d'obligation d'établir un règlement de travail sont tenus d'afficher avant le 15 décembre de chaque année dans les locaux de leur entreprise un avis daté et signé mentionnant :

1^o les dates des jours fériés fixées par arrêté royal;

De Koning kan een andere regeling voor inhaalrust dan die bepaald in het tweede lid voorschrijven. Hij mag evenwel de daarin voorziene duur van de inhaalrust niet wijzigen, tenzij om deze vast te stellen op de werkelijke duur van de verrichte arbeid.

De inhaalrust dient op de arbeidsduur aangerekend te worden en mag niet met deze, toegekend op grond van hoofdstuk III van de arbeidswet van 16 maart 1971, samenvallen.

Deze rust wordt toegekend binnen de zes weken welke op de feestdag volgen.

In het geval waarin de inhaalrust niet tijdens bovenvermelde periode kan verleend worden, hetzij ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zo het de bij artikel 1, eerste lid bedoelde werknemers betreft, hetzij ingevolge de tijdelijke gevolgen van een geval van overmacht, zo het de bij artikel 1, tweede lid, 1^o bedoelde werknemers betreft, wordt zij toegekend binnen de zes weken welke respectievelijk op de verdwijning van de schorsingsoorzaken of op het einde van de tijdelijke gevolgen van het geval van overmacht volgen.

Indien een opzeggingstermijn tijdens de voormelde periodes loopt moet de inhaalrust worden toegekend vóór het verstrijken van die termijn.

ART. 12.

De Koning kan, door bijzondere bepalingen voor sommige bedrijfstakken of categorieën van werknemers, andere dan de bij artikel 11 bedoelde toekenningsregelen van de inhaalrust vaststellen.

AFDELING 5.

Bekendmaking.

ART. 13.

§ 1. De data van de feestdagen die bij koninklijk besluit worden bepaald moeten in het arbeidsreglement worden vermeld.

De werkgevers zijn verplicht vóór 15 december van elk jaar in de lokalen van hun onderneming een ondertekend en gedagtekend bericht aan te plakken waarin worden vermeld :

1^o de bij de artikelen 7 en 8 bepaalde vervangingsdagen van de feestdagen;

2^o de toepassingsregelen van de in afdeling 4 bedoelde inhaalrust.

Een kopie van dit bericht wordt aan het arbeidsreglement gehecht.

§ 2. De werkgevers die niet verplicht zijn tot het opstellen van een arbeidsreglement, zijn verplicht vóór 15 december van elk jaar in de lokalen van hun onderneming, een ondertekend en gedagtekend bericht aan te plakken waarin worden vermeld :

1^o de data van de bij koninklijk besluit bepaalde feestdagen;

2° les jours de remplacement des jours fériés fixés en vertu des articles 7 et 8;

3° les modalités d'application du repos compensatoire visé à la section 4;

§ 3. Le fonctionnaire désigné par le Roi doit être averti au plus tard huit jours après le jour férié, pendant lequel le travailleur a été occupé au travail, et en tout cas avant le jour au cours duquel un repos compensatoire est accordé.

Le même fonctionnaire doit recevoir également une copie de l'avis visé au § 2.

CHAPITRE III.

Rémunération des jours fériés.

ART. 14.

§ 1^{er}. Le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour férié ou chaque jour de remplacement au cours duquel il n'a pas été occupé au travail ainsi que pour chaque jour de repos compensatoire.

Cette rémunération est également due dans les conditions fixées par le Roi, lorsque le jour férié ou le jour de remplacement coïncide avec un jour de suspension du contrat de louage de travail, s'il s'agit des travailleurs visés à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou avec un jour où aucun travail n'aurait été presté sous l'autorité de l'employeur, par suite des effets temporaires d'un cas de force majeure, s'il s'agit des travailleurs visés à l'article 1^{er}, alinéa 2, 1^o.

§ 2. Le Roi fixe le montant de la rémunération ou les éléments à prendre en considération pour l'établissement de celle-ci. Il détermine l'employeur chargé du paiement de cette rémunération.

Il peut fixer des modalités particulières de calcul pour certaines branches d'activité ou pour des catégories déterminées de travailleurs.

§ 3. Le Roi peut subordonner le droit à la rémunération à l'accomplissement de certaines conditions d'octroi.

ART. 15.

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie de l'obligation de payer la rémunération, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire, a mis cette obligation à charge dudit fonds, à moins que le Roi ne détermine d'autres établissements pour assurer en tout ou en partie la charge et le paiement de cette rémunération.

ART. 16.

Lorsque, en raison des difficultés inhérentes aux conditions de travail dans une branche d'activité déterminée, la charge

2° de bij de artikelen 7 en 8 bepaalde vervangingsdagen van de feestdagen;

3° de toepassingsregelen van de in afdeling 4 bedoelde inhaalrust.

§ 3. De door de Koning aangewezen ambtenaar moet uiterlijk acht dagen na de feestdag, tijdens welke een werknemer tewerkgesteld werd, en in ieder geval vóór de dag waarop de inhaalrust verleend wordt verwittigd worden.

Dezelfde ambtenaar moet eveneens een afschrift ontvangen van het in § 2 bedoeld bericht.

HOOFDSTUK III.

Loon voor de feestdagen.

ART. 14.

§ 1. De werknemer heeft recht op loon voor elke feestdag of vervangingsdag, tijdens welke hij niet werd tewerkgesteld, evenals voor elke inhaalrustdag.

Dit loon is eveneens verschuldigd in de door de Koning bepaalde voorwaarden, wanneer de feestdag of de vervangingsdag samenvalt met een dag waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst, indien het de bij artikel 1, eerste lid, bedoelde werknemers betreft, of met een dag waarop, ingevolge de tijdelijke gevolgen van een geval van overmacht, geen arbeid onder het gezag van de werkgever zou gepresteerd geweest zijn indien het bij artikel 1, tweede lid, 1^o bedoelde werknemers betreft.

§ 2. De Koning stelt het bedrag van het loon of de in aanmerking te nemen elementen voor het berekenen ervan vast. Hij wijst de werkgever aan die de betaling van dit loon moet doen.

Hij kan bijzondere berekeningsregelen voor sommige bedrijfstakken of bepaalde werknemerscategorieën vaststellen.

§ 3. De Koning kan het recht op loon van de vervulling van bepaalde toekenningsvoorwaarden afhankelijk maken.

ART. 15.

In de bedrijfstakken, waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever ontslagen van het geheel of van een gedeelte van de verplichting tot betaling van het loon in de mate waarin een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting heeft belast, tenzij de Koning andere instellingen aanwijst om, geheel of gedeeltelijk, de last en de uitbetaling van dat loon te verzekeren.

ART. 16.

Wanneer, ten gevolge van de moeilijkheden eigen aan de werkvoorwaarden in een bepaalde bedrijfstak, de last der

du paiement de la rémunération des jours fériés ne peut équitablement être supportée par un seul employeur, le Roi peut imposer un système de compensation auquel participent, par des cotisations spéciales et suivant des modalités déterminées par Lui, tous les employeurs intéressés.

CHAPITRE IV.

Dispositions générales.

SECTION 1.

Consultation.

ART. 17.

Pour exercer les attributions qui Lui sont conférées par la présente loi, le Roi prend l'avis de la commission paritaire compétente. Cet avis peut toutefois être donné par le Conseil national du Travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions paritaires. A défaut de telles commissions, l'avis est donné par le Conseil national du Travail.

L'organe consulté fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

SECTION 2.

Surveillance.

ART. 18.

Les employeurs, à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o, doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Le Roi peut rendre applicables, en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o.

ART. 19.

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

ART. 20.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 19 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1^o pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où

betaling van het loon voor de feestdagen billijkerwijze niet door één werkgever kan gedragen worden, kan de Koning een compensatiestelsel instellen, waaraan al de belanghebbende werkgevers, bij middel van bijzondere bijdragen en volgens de door Hem bepaalde modaliteiten, deelnemen.

HOOFDSTUK IV.

Algemene bepalingen.

AFDELING 1.

Advies.

ART. 17.

Tet uitvoering van de Hem door deze wet toegekende bevoegdheden wint de Koning het advies in van het bevoegd paritair comité. Dit advies kan echter door de Nationale Arbeidsraad worden gegeven wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités. Bij ontstentenis van dergelijke comités wordt het advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad.

Het geraadpleegde orgaan deelt zijn advies mede binnen twee maanden nadat hem het verzoek daartoe is gedaan; zo niet, wordt er niet op gewacht.

AFDELING 2.

Toezicht.

ART. 18.

De werkgevers, met uitzondering van de bij artikel 1, tweede lid, 2^o, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten, genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951, betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

De Koning kan de bepalingen van voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan van toepassing maken op de bij artikel 1, tweede lid, 2^o, bedoelde personen.

ART. 19.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

ART. 20.

De in artikel 18 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1^o op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande waarschuwing, vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen

sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police;

2° pénétrer librement, entre 5 et 21 heures, sans avertissement préalable dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis à leur contrôle; toutefois dans les locaux habités ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police;

3° pénétrer entre 21 et 5 heures avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police, dans les locaux visés au 2° pour autant qu'il existe des raisons de croire qu'il s'y commet des infractions aux lois et règlements dont l'application est soumise à leur contrôle;

4° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution et en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

ART. 21.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 19 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit, à peine de nullité, être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

ART. 22.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 19 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

sen waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; in de bewoonde lokalen mogen zij, evenwel, alleen met de voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank binnentreden;

2° tussen 5 en 21 uur, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnentreden in al de lokalen waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat ze aan hun controle zijn onderworpen; in de bewoonde lokalen mogen zij, echter, alleen met de voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank binnentreden;

3° tussen 21 en 5 uur, met de voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank, binnentreden in de in 2° bedoelde lokalen, voor zover er redenen voorhanden zijn om te geloven dat er inbreuken gepleegd worden op de wetten en reglementen, op de toepassing waarvan zij controle uitoefenen.

4° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de wettelijke en reglementaire bepalingen werkelijk worden nageleefd, en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers en de leden van de vakbondsafvaardiging, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden ondervragen over alle feiten, welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen, die bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uitreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten, die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht;

d) de aanplakking gelasten van de documenten die ingevolge deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten worden aangeplakt.

ART. 21.

De in artikel 19 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Op straffe van nietigheid, moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht, binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

ART. 22.

De in artikel 19 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

SECTION 3.

Dispositions pénales.

ART. 23.

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont fait ou laissé travailler contrairement aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne se sont pas conformés aux dispositions des articles 13, 14 ou 16;

3° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Le juge qui applique les peines prévues à l'alinéa précédent du chef de l'infraction aux dispositions des articles 14 ou 16 condamne d'office le délinquant au paiement respectivement de la rémunération ou des cotisations arriérées.

ART. 24.

En ce qui concerne les infractions prévues à l'article 23, 1° et 2°, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a eu de personnes occupées en contravention des dispositions de la loi ou de ses arrêtés d'exécution, sans que le montant des peines puisse excéder 50.000 francs.

ART. 25.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

ART. 26.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

ART. 27.

Toutes les dispositions du Livre I^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, s'appliquent aux infractions prévues par la présente loi.

ART. 28.

L'action publique résultant des infractions :

1° aux dispositions des articles 14 ou 16 de la présente loi ou de leurs arrêtés d'exécution se prescrit par un an à partir du moment où le travailleur a cessé de travailler sous l'autorité de l'employeur;

AFDELING 3.

Strafbepalingen.

ART. 23.

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die arbeid doen of laten verrichten in strijd met de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan;

2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van de artikelen 13, 14 of 16 niet nakomen;

3° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht verhindert.

De rechter die de bij het vorig lid bepaalde straffen toepast uit hoofde van inbreuk op de bepalingen van de artikelen 14 of 16, veroordeelt de delinquent ambtshalve tot de betaling respectievelijk van het loon of van de achterstallige bijdragen.

ART. 24.

Voor de in artikel 23, 1° en 2°, bepaalde misdrijven, wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen in strijd met de bepalingen van de wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan zijn tewerkgesteld; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

ART. 25.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

ART. 26.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboete waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

ART. 27.

Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij de deze wet bepaalde misdrijven.

ART. 28.

De strafvordering wegens overtreding :

1° van de bepalingen der artikelen 14 of 16 van deze wet of van hun uitvoeringsbesluiten verjaart door verloop van een jaar na het ogenblik waarop de werknemer opgehouden heeft onder het gezag van de werkgever te werken;

2° aux autres dispositions de la présente loi ou de leurs arrêtés d'exécution se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE V.

Dispositions finales.

ART. 29.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 30.

Le Roi peut coordonner la loi sur le travail du 16 mars 1971 et les dispositions de la présente loi en tenant compte des modifications expresses ou implicites que ces dispositions auraient subies au moment où la coordination sera établie.

A cette fin, Il peut, dans la coordination :

1° modifier l'ordre, la numérotation et, en général, la présentation des dispositions à coordonner;

2° modifier les références qui seraient contenues dans les dispositions à coordonner et les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle;

3° sans porter atteinte aux principes inscrits dans les dispositions à coordonner, en modifier la rédaction en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie.

ART. 31.

L'article 1^{er}, 5° de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est remplacé par la disposition suivante :

« 5° a) l'employeur qui fait ou laisse travailler en violation des dispositions de la loi relative aux jours fériés ou de ses arrêtés d'exécution;

» b) l'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions des articles 13, 14 ou 16 de la même loi. »

ART. 32.

L'arrêté-loi du 25 février 1947, relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant huit jours fériés par an, modifié par la loi du 30 décembre 1950, l'arrêté royal du 13 octobre 1953, l'arrêté royal du 15 janvier 1954, la loi du 27 juillet 1955 et l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971, est abrogé.

ART. 33.

Les arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 7 février 1946 relatif à l'octroi de salaires pendant huit jours fériés par an aux ouvriers, ainsi que ceux pris en exécution de l'arrêté-

2° van de andere bepalingen van deze wet of van hun uitvoeringsbesluiten verjaart door verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK V.

Slotbepalingen.

ART. 29.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om hun teksten in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 30.

De Koning kan de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen van deze wet coördineren, met inachtneming van de uitdrukkelijke of impliciete wijzigingen die deze bepalingen op het tijdstip van de coördinatie hebben ondergaan.

Te dien einde kan Hij, in de coördinatie :

1° de volgorde, de nummering van de te coördineren bepalingen en, in het algemeen, de teksten naar de vorm wijzigen;

2° de verwijzingen in de te coördineren bepalingen vernummeren in overeenstemming brengen met de nieuwe nummering;

3° zonder afbreuk te doen aan de beginselen in de te coördineren bepalingen vervat, de redactie van die bepalingen wijzigen met het oog op hun overeenstemming en de eenheid in de terminologie.

ART. 31.

Artikel 1, 5° van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 5° a) de werkgever die arbeid doet of laat verrichten in strijd met de bepalingen van de wet betreffende de feestdagen of van de uitvoeringsbesluiten ervan;

» b) de werkgever die de bepalingen van de artikelen 13, 14 of 16 van dezelfde wet niet nakomt. »

ART. 32.

De besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor acht feestdagen per jaar, gewijzigd bij de wet van 30 december 1950, het koninklijk besluit van 13 oktober 1953, het koninklijk besluit van 15 januari 1954, de wet van 27 juli 1955 en het koninklijk besluit van 1 maart 1971, wordt opgeheven.

ART. 33.

De besluiten getroffen in uitvoering van de besluitwet van 7 februari 1946 betreffende het toekennen, aan de werklieden, van loon voor acht feestdagen per jaar, alsmede deze getrof-

loi du 25 février 1947 précité restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

Ils cessent en tous cas de produire leurs effets un an après le dernier jour du mois au cours duquel la présente loi est publiée. Les dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 8 de l'arrêté-loi du 25 février 1947 précité, cessent de produire leurs effets le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Les dispositions relatives au repos ou à la rémunération des jours fériés des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal restent en vigueur jusqu'à l'expiration de leur validité ou leur remplacement soit par arrêté royal pris en exécution de la présente loi, soit par des conventions collectives de travail rendues obligatoires. Le présent alinéa n'est pas applicable aux dispositions non conformes à la présente loi, sauf si elles trouvent dans celle-ci une base légale accordant au Roi un pouvoir dérogoire analogue.

ART. 34.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle est publiée au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 11 juillet 1973.

BAUDOUIN.

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

ERNEST GLINNE.

fen in uitvoering van de vorenbedoelde besluitwet van 25 februari 1947, blijven van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat hun geldigheidsduur verstrijkt.

Zij houden in elk geval op uitwerking te hebben één jaar na de laatste dag van de maand waarin deze wet is bekendgemaakt. De bepalingen van de besluiten getroffen in uitvoering van artikel 8 van de hierboven vermelde besluitwet van 25 februari 1947, houden op uitwerking te hebben de dag waarop deze wet in werking treedt.

De bepalingen betreffende de rust of het loon van de feestdagen in de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten blijven van kracht totdat hun geldigheidsduur verstrijkt, of tot hun vervanging hetzij bij koninklijk besluit getroffen in uitvoering van deze wet, hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomsten welke algemeen verbindend worden verklaard. Dit lid is niet van toepassing op de bepalingen die niet stroken met deze wet, behalve indien zij daarin een rechtsgrond vinden welke aan de Koning een analoge afwijkingsmacht toekent.

ART. 34.

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 11 juli 1972.

BOUDEWIJN.

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

ERNEST GLINNE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 14 février 1972, d'une demande d'avis sur un projet de loi « relatif aux jours fériés », ainsi qu'il a été amendé par le Ministre par lettre du 10 octobre 1972, a donné le 1^{er} décembre 1972 l'avis suivant :

I. Portée du projet.

La loi en projet a pour but de revoir la législation, surannée, relative aux jours fériés afin d'en adapter les dispositions à l'évolution de la législation sur le travail et plus spécialement à la loi sur le travail du 16 mars 1971.

La coordination des nouvelles dispositions et de celles de la loi sur le travail est du reste prévue expressément par l'article 31 du présent projet.

Au demeurant le chapitre IV du projet (art. 18 à 34), qui comporte les dispositions traitant de la consultation et de la surveillance ainsi que les dispositions pénales et finales, est repris des chapitres V et VI de la loi sur le travail.

**

L'évolution qu'a connue l'arrêté-loi du 25 février 1947 se trouve pour partie reflétée dans les intitulés successifs qui lui ont été donnés.

Initialement l'arrêté-loi s'intitulait : « arrêté-loi relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant huit jours fériés par an ».

La loi modificative du 30 décembre 1950 portait l'intitulé : « loi relative à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant dix jours fériés par an ». La même loi modifia en outre l'intitulé de l'arrêté-loi du 25 février 1947, qui se lit désormais comme suit : « Arrêté-loi relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an ».

L'arrêté-loi de 1947 procédait du souci d'éviter qu'un jour férié n'entraînât une perte de salaire. C'est pourquoi il faisait obligation à l'employeur de verser le salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés.

Un nouveau principe fut mis en application par la loi du 30 décembre 1950. A partir de celle-ci les jours fériés qui coïncident avec un dimanche sont remplacés par un jour ouvrable. Le présent projet maintient d'ailleurs ce principe.

Alors qu'en 1950 le champ d'application de la loi était étendu à certains employés qui en étaient exclus jusque là, la loi du 27 juillet 1955 a élargi ce domaine d'application à toutes les catégories d'employés. Dans le même temps a été modifiée la procédure de détermination du jour remplaçant un jour férié qui coïncide avec un dimanche (art. 2).

Le présent projet de loi, aux termes de l'exposé des motifs, a pour objectifs essentiels :

« 1° d'interdire l'occupation au travail pendant les jours fériés de toutes les personnes qui accomplissent leur travail dans un lien de subordination;

» 2° d'accorder aux intéressés une rémunération pour les jours fériés pendant lesquels ils n'ont pas été occupés au travail;

» 3° de garantir au moins dix jours de repos par an en imposant le remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité. »

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 14^e februari 1972 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende de feestdagen », zoals het door de Minister bij brief van 10 oktober 1972 werd geamendeerd, heeft de 1^o december 1972 het volgend advies gegeven :

I. Draagwijdte van het ontwerp.

De ontworpen wet strekt tot herziening van de reeds verouderde wetgeving betreffende de feestdagen om de bepalingen ervan aan te passen aan de evolutie van de arbeidswetgeving en, meer in het bijzonder, aan de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het coördineren van de nieuwe bepalingen met de bepalingen van de arbeidswet wordt trouwens uitdrukkelijk voorzien door artikel 31 van het huidige ontwerp.

Het vierde hoofdstuk van het ontwerp (artikelen 18 tot 34) waarin bepalingen zijn opgenomen betreffende het advies en het toezicht alsmede straf- en slotbepalingen is overigens ontleend aan de hoofdstukken V en VI van de arbeidswet.

**

De evolutie die de besluitwet van 25 februari 1947 heeft ondergaan, ligt voor een deel besloten in de opeenvolgende opschriften die aan de besluitwet werden gegeven.

Aanvankelijk luidde het opschrift van voornoemde besluitwet « betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor acht feestdagen per jaar ».

Bij het tot stand komen van de wijzigende wet van 30 december 1950 luidde het opschrift « betreffende het toekennen aan de werknemers van loon voor tien feestdagen per jaar ». Door dezelfde wet werd tevens het opschrift van de besluitwet van 25 februari 1947 gewijzigd : het wordt voortaan als volgt gelezen : « Besluitwet betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar ».

Bij de besluitwet van 1947 was de bekommernis te vermijden dat het voorkomen van een feestdag oorzaak werd van loonverlies. Daarom werd de werkgever ertoe verplicht het loon aan de werknemers te betalen voor een bepaald aantal feestdagen.

Bij de wet van 30 december 1950 werd een nieuw principe in toepassing gebracht. Van dan af werd bepaald dat feestdagen die met een zondag samenvielen door een werkdag zouden worden vervangen. Dit principe wordt trouwens in het huidige ontwerp behouden.

Waar in 1950 het toepassingsgebied van de wet werd uitgebreid tot sommige bedienden die er tot dan toe van waren uitgesloten, heeft de wet van 27 juli 1955 het toepassingsgebied tot alle bedienden verruimd. Tevens werd de procedure gewijzigd tot vaststelling van de vervangingsdag voor een met een zondag samenvallende feestdag (artikel 2).

De belangrijkste doeleinden die door het huidige wetsontwerp worden nagestreefd, zijn volgens de memorie van toelichting :

« 1° de tewerkstelling op de feestdagen te verbieden ten aanzien van alle personen die hun arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid verrichten

» 2° aan de betrokkenen een loon toe te kennen voor de feestdagen waarop zij niet tewerkgesteld waren;

» 3° het waarborgen van ten minste tien rustdagen per jaar, door de vervanging van de feestdagen, welke met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen, verplicht te maken ».

II. Examen des articles.

CHAPITRE I^{er}.

Champ d'application.

ARTICLE 1^{er}.

(tel qu'il a été modifié par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

L'article 1^{er} définit le champ d'application du projet.

Les deux premiers alinéas reprennent littéralement les mêmes alinéas de l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Après avoir énoncé en un premier alinéa que la loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs, l'article spécifie en un second alinéa les personnes qui y sont respectivement assimilées.

L'assimilation prévue pour les travailleurs est conçue dans un sens très large puisqu'elle comprend « les personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ».

Cette assimilation se retrouve déjà notamment dans la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, dans celle du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, dans celle du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans celle du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, dans l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes et dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cette assimilation traduit la tendance qui porte à considérer comme un travailleur, même en l'absence d'un contrat de louage de travail, une personne qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Il en résultera, notamment, que l'entreprise familiale, de même que les prestations gratuites, relèveront de l'application de la présente loi.

L'alinéa 3 reproduit textuellement l'article 3, § 1^{er}, 1°, de la loi sur le travail.

Le secteur public est donc exclu de l'application de la présente loi. Cette disposition est toutefois à mettre en rapport avec le pouvoir que l'article 2 du projet confère au Roi.

L'exception qui est faite à l'alinéa 3 de l'article 1^{er}, concerne :

1° les établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale (par exemple les régies);

2° les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (par exemple cliniques, hôpitaux, préventoriums).

Par sa lettre du 10 octobre 1972, le Ministre de l'Emploi et du Travail a ajouté à l'article 1^{er}, un alinéa 4 rédigé comme suit :

« Le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, étendre l'application de la loi aux travailleurs dont le contrat de louage de travail ou dont les prestations de travail ont pris fin. »

Par cette disposition le Gouvernement, ainsi qu'il se dégage de la justification, a entendu maintenir l'alinéa 2 de l'article 1^{er} de l'arrêté-loi du 25 février 1947.

De l'avis du Conseil d'Etat, le texte traduirait mieux cette intention s'il serrait de plus près celui de la disposition existante.

II. Onderzoek der artikelen.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1.

(zoals gewijzigd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

In artikel 1 word het toepassingsgebied van het ontwerp nader omschreven.

De eerste twee leden van dit artikel stemmen woordelijk overeen met dezelfde leden van artikel 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Na in een eerste lid verklaard te hebben dat de wet van toepassing is op de werkgevers en op de werknemers, wordt in een tweede lid gespecificeerd wie met deze personen gelijkgesteld worden.

De gelijkstelling die voor de werknemers gemaakt wordt is zeer ruim opgevat, vermits hieronder begrepen worden: « de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ».

Die gelijkstelling vindt men reeds terug onder meer in de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, in deze van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's Lands bedrijfsleven, in deze van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, in deze van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers, in het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid en in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Deze gelijkstelling vertolkt de tendens om, zelfs bij afwezigheid van de arbeidsovereenkomst de persoon die arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon te beschouwen als een werknemer.

Een gevolg hiervan zal onder meer zijn dat de familieonderneming onder de toepassing van de wet zal vallen; het onbezoldigd werken eveneens.

Het derde lid is de letterlijke weergave van artikel 3, § 1, 1°, van de arbeidswet.

De openbare sector is dus van de toepassing van deze wet uitgesloten. Deze bepaling dient echter in verband te worden gebracht met de bevoegdheid die aan de Koning door artikel 2 van het ontwerp wordt verleend.

De uitzondering die in het derde lid van artikel 1 wordt gemaakt betreft :

1° de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefent (bijvoorbeeld de regies);

2° de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen (bijvoorbeeld klinieken, hospitalen, preventoria).

Bij schrijven van 10 oktober 1972 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan artikel 1 een vierde lid toegevoegd dat als volgt luidt :

« De Koning kan, in de door Hem bepaalde gevallen de toepassing van de wet uitbreiden tot de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst of de arbeidsprestaties een einde hebben genomen. »

Zoals uit de verantwoording kan worden opgemaakt, ligt het in de bedoeling van de Regering door deze bepaling het tweede lid van artikel 1 van de besluitwet van 25 februari 1947 te behouden.

Het komt de Raad van State voor dat de tekst beter met die bedoeling zou overeenstemmen, mocht hij dichter aanleunen bij de thans bestaande bepaling.

Dès lors, il est proposé d'écrire :

« La présente loi reste applicable, dans les cas et délais qui seront fixés par arrêté royal, aux travailleurs dont le contrat de louage de travail ou dont les prestations de travail ont pris fin. »

La distinction qu'établit cette disposition entre le contrat de louage de travail, d'une part, et les prestations de travail, d'autre part, doit être rapprochée de l'alinéa 2, 1°, du même article, lequel définit les travailleurs qu'il vise, comme étant « les personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ».

Dans la justification, il est dit, par ailleurs, que cette disposition est encore justifiée pour certains secteurs professionnels, où en raison de dispositions propres à ces branches d'activité les travailleurs ne bénéficient que de délais de préavis d'assez courte durée.

Conformément à l'article 19^{ter} inséré dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail par la loi du 4 mars 1954, le Roi, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux.

Ainsi les délais de préavis ont été modifiés, notamment par l'arrêté royal du 30 avril 1956 pour l'industrie hôtelière, par l'arrêté royal du 24 juillet 1956 pour l'industrie textile, par l'arrêté royal du 4 août 1956 pour les briqueteries, par l'arrêté royal du 11 octobre 1956 pour les constructions métalliques, par l'arrêté royal du 3 mai 1958 pour l'industrie du diamant, par l'arrêté royal du 14 juillet 1960 pour l'industrie textile de Verviers, par l'arrêté royal du 19 octobre 1962 pour la préparation du lin, par l'arrêté royal du 19 décembre 1963 pour la construction et par l'arrêté royal du 23 juin 1965 pour l'agriculture et l'horticulture.

ART. 2.

(tel qu'il a été modifié par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

L'alinéa 1^{er} de cet article attribue au Roi le pouvoir d'étendre ou de restreindre le champ d'application du projet.

Toutefois, le Roi ne pourra exercer ce pouvoir que sur la proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail.

Cette disposition est reprise de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail et correspond à celui-ci quant à la forme.

L'alinéa 2 reproduit littéralement l'article 4, alinéa 2, de la loi sur le travail, lequel puise lui-même son origine dans l'article 5^{bis} de la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail.

En vertu de l'alinéa 2, le Conseil national du travail peut s'ériger en organe paritaire.

Tel sera notamment le cas lorsque la matière à traiter intéresse différentes branches d'activité, autrement dit différentes commissions paritaires, ou lorsqu'il n'existe pas de commission paritaire pour une industrie déterminée ou encore, lorsqu'une commission de l'espèce, bien qu'instituée, ne fonctionne pas.

ART. 3.

(tel qu'il a été modifié par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

Cet article dispense les employeurs de l'application de la loi en ce qui concerne leurs travailleurs belges ou étrangers résidant en Belgique, qui sont occupés à l'étranger et qui y bénéficient d'avantages équivalents.

Bijgevolg schrijven men :

« Deze wet blijft van toepassing, in de gevallen en binnen de termijnen die bij koninklijk besluit zullen worden vastgesteld, op de werknemers wier arbeidsovereenkomst of arbeidsprestaties een einde hebben genomen. »

Het onderscheid dat in deze bepaling wordt gemaakt tussen de arbeidsovereenkomst enerzijds en de arbeidsprestaties anderzijds, dient in verband te worden gebracht met het tweede lid, 1°, van hetzelfde artikel waar de aldaar bedoelde werknemers worden omschreven als « de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ».

In de verantwoording wordt verder nog verklaard dat die bepaling haar nut behoudt voor sommige bedrijfssectoren, waar werknemers, ingevolge beschikkingen, welke eigen zijn aan deze activiteitstakken, slechts tamelijk korte opzeggingstermijnen kennen.

Overeenkomstig artikel 19^{ter} ingevoegd in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst door de wet van 4 maart 1954, kan de Koning, op de voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de opzeggingstermijn wijzigen in het belang van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale en economische redenen.

Zo werden de opzeggingstermijnen gewijzigd onder meer bij koninklijk besluit van 30 april 1956 voor de hotelbedrijven, bij koninklijk besluit van 24 juli 1956 voor de vezelbedrijven, bij koninklijk besluit van 4 augustus 1956 voor de steenbakkerijen, bij koninklijk besluit van 11 oktober 1956 voor de metaalbouw, bij koninklijk besluit van 3 mei 1958 voor de diamantnijverheid, bij koninklijk besluit van 14 juli 1960 voor de textielnijverheid te Verviers, bij koninklijk besluit van 19 oktober 1962 voor de vlasbereiding, bij koninklijk besluit van 19 december 1963 voor het bouwbedrijf en bij koninklijk besluit van 23 juni 1965 voor de land- en tuinbouw.

ART. 2.

(zoals gewijzigd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

In het eerste lid van dit artikel wordt de Koning de bevoegdheid toegekend om het toepassingsgebied van het ontwerp uit te breiden of te beperken.

Deze bevoegdheid zal de Koning echter slechts kunnen uitoefenen op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad.

De bepaling is ontleend aan artikel 4, eerste lid, van de arbeidswet en stemt wat de vorm betreft er ook mee overeen.

Het tweede lid is letterlijk overgenomen van artikel 4, tweede lid, van de arbeidswet, dat zelf zijn oorsprong vindt in artikel 5^{bis} van de organieke wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.

Krachtens het tweede lid kan de Nationale Arbeidsraad als paritair orgaan optreden.

Dit zal zich onder meer voordoen wanneer de te behandelen materie verschillende bedrijfstakken, met andere woorden verschillende paritaire comités, aanbelangt of wanneer voor een bepaalde bedrijfstak geen paritair comité bestaat of nog wanneer een ingesteld paritair comité niet functioneert.

ART. 3.

(zoals gewijzigd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

Dit artikel houdt voor de werkgevers een vrijstelling in van de toepassing van deze wet ten opzichte van hun in het buitenland tewerkgestelde Belgische of vreemde werknemers die in België woonachtig zijn en die gelijkwaardige voordelen in het buitenland ontvangen.

En vertu de l'article 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an, l'intervention du Ministre de l'Emploi et du Travail est requise à cet effet dans le cadre de la présente réglementation.

Dans le texte néerlandais, il convient de rédiger l'alinéa 1^{er} comme suit :

« Artikel 3. — De werkgevers ... tijdens de periode van tewerkstelling aldaar voordelen genieten ... »

En vertu d'un amendement du Ministre, les alinéas 2 et 3 ont été remplacés par le texte suivant :

« Le Roi peut préciser les modalités d'application du principe posé à l'alinéa 1^{er}. »

Il serait préférable de dire :

« Le Roi peut fixer les modalités d'application de l'alinéa 1^{er}. »

CHAPITRE II.

Interdiction de l'occupation au travail pendant les jours fériés.

SECTION 1.

Principes généraux.

La première section du chapitre II établit certains principes généraux en matière d'interdiction d'occupation au travail pendant les jours fériés.

ART. 4.

Le principe inscrit à l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté-loi du 25 février 1947 est maintenu : le travailleur ne peut pas être occupé au travail pendant dix jours fériés par an.

Il est à noter combien est ici importante la notion d'« occupation au travail » telle que la définit l'exposé des motifs :

« Par « occupation au travail » on entend le fait d'être à la disposition de l'employeur. L'interdiction d'occupation ne vise donc pas uniquement les prestations normales de travail mais également toutes les autres obligations qui pourraient entraver la liberté de mouvement du travailleur, par exemple les services de garde à domicile. »

En vertu de l'alinéa 2, le Roi pourra augmenter le nombre de jours fériés.

Dans le texte néerlandais, il convient de remplacer le mot « opvoeren » par « verhogen ».

Tout comme le prévoit l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté-loi du 25 février 1947, les dates de ces jours fériés sont déterminées par le Roi.

Cette détermination peut se faire soit par voie de dispositions générales, ainsi que le prévoyait l'arrêté du Régent du 2 avril 1947, modifié par l'arrêté du Régent du 15 juillet 1947, soit par des dispositions particulières pour certaines branches d'activité ou pour certaines catégories de travailleurs (comp. l'arrêté du Régent du 8 mars 1948 pour diverses branches d'activité, l'arrêté du Régent du 18 juillet 1950 pour l'exploitation de terre plastique dans la région d'Andenne, l'arrêté royal du 15 octobre 1955 pour l'industrie diamantaire, l'arrêté royal du 30 septembre 1960 pour l'industrie alimentaire).

ART. 5.

(tel qu'il a été modifié par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

Cette disposition est nouvelle.

Afin de prévenir d'éventuels abus, l'article 5 dispose explicitement que les heures de travail non prestées en vertu des dispositions de la présente loi, ne peuvent pas être récupérées, sauf dans les cas fixés par le Roi.

Krachtens artikel 1, derde lid, van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar, is in de thans geldende regeling hiervoor de tussenkomst nodig van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Het eerste lid stelle men als volgt :

« Artikel 3. — De werkgevers... tijdens de periode van tewerkstelling aldaar voordelen genieten... »

Bij amendement van de Minister werden het tweede en derde lid door de volgende tekst vervangen :

« De Koning kan de toepassingsmodaliteiten van het in het eerste lid voorgeschreven principe bepalen. »

Men schrijve eerder :

« De Koning kan nadere regelen voor de toepassing van het eerste lid bepalen. »

HOOFDSTUK II.

Verbod van tewerkstelling tijdens de feestdagen.

AFDELING 1.

Algemene beginselen.

In een eerste afdeling van hoofdstuk II worden een paar algemene beginselen vastgesteld betreffende het verbod van tewerkstelling op de feestdagen.

ART. 4.

Het principe neergeschreven in artikel 2, eerste lid, van de besluitwet van 25 februari 1947 blijft behouden : de werknemer mag tijdens tien feestdagen per jaar niet tewerkgesteld worden.

Het begrip « tewerkstelling » — zoals het in de memorie van toelichting wordt omschreven — dient hier evenwel als belangrijk te worden genoteerd :

« Men verstaat onder « tewerkstelling » het feit van ter beschikking te staan van de werkgever. Het verbod van tewerkstelling beoogt niet alleen de normale arbeidsverplichtingen doch ook alle andere verplichtingen welke de bewegingsvrijheid van de werknemer zouden kunnen belemmeren, bijvoorbeeld de wachtdiensten ten huize ». »

Krachtens het tweede lid zal de Koning het aantal feestdagen kunnen verhogen.

Men vervange het woord « opvoeren » door « verhogen ».

Evenals bepaald is in artikel 2, tweede lid, van de besluitwet van 25 februari 1947, stelt de Koning de data van die feestdagen vast.

Hij kan dit doen door algemene bepalingen, zoals dit werd gedaan bij besluit van de Regent van 2 april 1947, gewijzigd bij besluit van de Regent van 15 juli 1947, of door bijzondere bepalingen voor sommige bedrijfstakken of categorieën van werknemers (vergelijk : besluit van de Regent van 8 maart 1948 voor verschillende bedrijfstakken, besluit van de Regent van 18 juli 1950 voor de exploitaties van potaarde in de streek van Andenne, koninklijk besluit van 15 oktober 1955 voor de diamantnijverheid, koninklijk besluit van 30 september 1960 voor de voedingsnijverheid).

ART. 5.

(zoals gewijzigd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

Deze bepaling is nieuw.

Om mogelijke misbruiken tegen te gaan wordt in artikel 5 uitdrukkelijk bepaald dat de ingevolge de bepalingen van deze wet niet gepresterde arbeidsuren niet ingehaald mogen worden, tenzij in de door de Koning bepaalde gevallen.

Selon l'exposé des motifs (p. 7), cette dérogation ne peut être accordée que lorsqu'elle est justifiée par une nécessité imprévue.

Dans la version néerlandaise, il convient de remplacer le mot « krachtens » par « ingevolge » et le mot « ingewonnen » par « ingehaald ».

SECTION 2.

**Remplacement des jours fériés coïncidant
avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité.**

ART. 6.

La disposition de l'article 6 est également nouvelle : lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

Alors que le dimanche était, jadis, l'unique jour d'inactivité du travailleur, à présent que la semaine de cinq jours généralisée est une réalité, le samedi est aussi devenu un jour d'inactivité.

ART. 7, 8 et 10.

Ces articles sont largement inspirés de la réglementation mise au point dans les quatre derniers alinéas de l'article 2 de l'arrêté-loi du 25 février 1947.

Conformément à cet arrêté-loi, seules les commissions paritaires étaient compétentes pour déterminer le jour de remplacement. L'article 7 du projet confère maintenant un même pouvoir au Conseil national du travail.

En effet, celui-ci a été agréé comme organe paritaire par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (art. 1^{er}, 3).

Le Gouvernement ayant le souci d'assurer l'uniformité avec la loi sur le travail, il vaudrait mieux, par souci de concordance avec l'article 1^{er} de la loi, employer dans le texte néerlandais le terme « bedrijven » au lieu de « ondernemingen ».

Il convient, dès lors, d'utiliser ce terme dans l'ensemble du projet, et notamment dans les articles 7, 8, 10 et 14.

ART. 7.

A la fin de l'alinéa 2, il y a lieu d'écrire en néerlandais : « ... van die beslissing in kennis gesteld worden ».

Dans le texte néerlandais de l'alinéa 3, on lira :

« Die beslissingen hebben slechts uitwerking ... »

Dans sa version française, ce même alinéa gagnerait à être rédigé comme suit :

« Ces décisions ne produisent effet qu'après avoir été rendues obligatoires par arrêté royal ... »

ART. 9.

Cet article ayant été supprimé par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972, il y aura lieu de modifier la numérotation des articles suivants.

ART. 10.

Modifiée elle-aussi par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972, cette disposition trouve son origine dans l'article 2, dernier alinéa, de l'arrêté-loi du 25 février 1947.

Il convient de rédiger comme suit le début du présent article :

« Article 10. — Lorsque le jour de remplacement n'a pas été fixé conformément aux dispositions de la présente section ... »

Volgens de memorie van toelichting (blz. 7) mag die afwijking slechts toegestaan worden wanneer ze gerechtvaardigd is door een onvoorziene noodzaak.

Men vervange het woord « krachtens » door « ingevolge » en men schrijve verder « ingehaald » in plaats van « ingewonnen ».

AFDELING 2.

**Vervanging van de feestdagen welke met een zondag
of een gewone inactiviteitsdag samenvallen.**

ART. 6.

De in artikel 6 vervatte bepaling is eveneens nieuw : wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen.

Waar vroeger de zondag de enige inactiviteitsdag van de werknemer uitmaakte, bestaat thans de veralgemeende vijfdagenweek, zodat de zaterdag eveneens een inactiviteitsdag is geworden.

Artikelen 7, 8 en 10.

Deze artikelen leunen sterk aan bij de regeling uitgewerkt in de laatste vier leden van artikel 2 van de besluitwet van 25 februari 1947.

Overeenkomstig deze besluitwet waren de paritaire comités alleen bevoegd om een vervangingsdag vast te stellen. Deze bevoegdheid wordt thans door artikel 7 van het ontwerp ook aan de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Deze werd immers door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités als paritair orgaan erkend (artikel 1, 3).

Vermits het in de bedoeling van de Regering ligt naar eenvormigheid met de arbeidswet te streven, zou men — om in overeenstemming te blijven met artikel 1 van de wet — in dit ontwerp beter met de term « bedrijven » werken in plaats van « ondernemingen ».

Men gebruike bijgevolg deze term overal in het ontwerp en onder meer in de artikelen 7, 8, 10 en 14.

ART. 7.

In fine van het tweede lid schrijve men : « ... van die beslissing in kennis gesteld worden ».

In het derde lid leze men :

« Die beslissingen hebben slechts uitwerking ... ».

De Franse versie van hetzelfde lid ware beter als volgt gesteld :

« Ces décisions ne produisent effet qu'après avoir été rendues obligatoires par arrêté royal ... ».

ART. 9.

Dit artikel werd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972 geschrapt. Het zal de vernummering van de volgende artikelen moeten meebrengen.

ART. 10.

Deze bepaling, eveneens bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972 gewijzigd, vindt haar oorsprong in artikel 2, laatste lid, van de besluitwet van 25 februari 1947.

Men stelle het begin van dit artikel als volgt :

« Artikel 10. — Wanneer de vervangingsdag niet overeenkomstig het bepaalde in deze afdeling werd vastgesteld, wordt ... ».

SECTION 3.

Occupation au travail pendant un jour férié.

ART. 11.

(modifié par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

Les principes qui étaient déjà inscrits dans l'article 4 de l'arrêté-loi du 25 février 1947, se retrouvent à l'article 11.

Le travailleur peut être occupé au travail pendant un jour férié lorsque le travail dominical est autorisé par ou en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Afin de donner un caractère plus permanent à la disposition prévue à l'alinéa 1^{er}, il y a lieu de supprimer la date de la loi sur le travail.

Les mots « par ou en vertu de la loi sur le travail » doivent s'entendre comme suit.

Après avoir énoncé en son article 11 qu'il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche, la loi sur le travail énumère en son article 12 les activités qui peuvent être exercées le dimanche, pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exercer un autre jour de la semaine.

L'article 15 de la même loi détermine ensuite les cas où le Roi peut permettre que les travailleurs soient occupés pendant douze dimanches par an, sans qu'il puisse toutefois être fait usage de cette faculté plus de quatre semaines consécutives.

Enfin, il faut encore renvoyer à l'article 66 de la loi sur le travail lequel prévoit qu'aussi longtemps que le Roi n'a pas pris d'arrêté en exécution de l'article 13, les travailleurs peuvent être occupés le dimanche dans les entreprises et établissements énumérés dans l'article ou pour l'exécution des travaux qui y sont cités.

Afin d'éviter les difficultés d'interprétation que soulève l'actuelle réglementation et qui sont détaillées dans l'exposé des motifs, un alinéa 2 attribue au Roi le pouvoir de fixer la durée ou la fréquence d'occupation permise pendant les jours fériés lorsque le travail dominical n'est autorisé qu'au cours d'une certaine période de l'année ou à raison d'une fréquence limitée.

SECTION 4.

Repos compensatoire.

ART. 12.

(tel qu'il a été remplacé par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

Le principe de la compensation du travail effectué pendant un jour férié est affirmé dans l'alinéa 1^{er}.

La durée du repos compensatoire qui est déterminée par les alinéas 2 et 3, est réglementée de la même manière qu'à l'article 16 de la loi sur le travail.

Afin de faire clairement ressortir que le pouvoir attribué au Roi ne porte que sur ce qui est prévu à l'alinéa 2, il est recommandé de fusionner les alinéas 2 et 3 et de remplacer dans l'alinéa 3, les mots « la durée ... prévue par l'alinéa 2 ... » par les mots « la durée ... prévue par le présent alinéa ».

L'alinéa 4 dispose ensuite que le jour de compensation d'un jour férié ne peut coïncider avec celui qui est accordé en raison d'un travail effectué le dimanche.

La date de la loi sur le travail peut être supprimée également dans cet alinéa.

Un alinéa 5 prévoit que le repos compensatoire doit être octroyé dans les six semaines qui suivent le jour férié. Cette réglementation qui est maintenant reprise dans la loi elle-même, correspond à celle qui fait l'objet de l'article 2^{ter}, avant-dernier alinéa, de l'arrêté du Régent précité du 2 avril 1947.

AFDELING 3.

Tewerkstelling tijdens een feestdag.

ART. 11.

(gewijzigd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

De beginselen die reeds in artikel 4 van de besluitwet van 25 februari 1947 zijn terug te vinden worden in artikel 11 hernomen.

De werknemer mag op een feestdag tewerkgesteld worden wanneer zondagsarbeid door of krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 is toegestaan.

Om aan de bepaling opgenomen in het eerste lid een meer bestendig karakter te geven, schrappe men de datum van de arbeidswet.

De woorden « door of krachtens de arbeidswet » dienen als volgt te worden begrepen.

Na in artikel 11 verklaard te hebben dat het verboden is werknemers 's zondags te werk te stellen, somt de arbeidswet in artikel 12 de werkzaamheden op die 's zondags mogen worden uitgevoerd in zoverre de normale exploitatie van het bedrijf het niet mogelijk maakt ze op een andere dag van de week uit te voeren.

In artikel 15 van dezelfde wet worden verder de gevallen bepaald waarin de Koning kan toestaan dat de werknemers twaalfmaal per jaar 's zondags tewerkgesteld worden, zonder evenwel dat meer dan vier opeenvolgende weken van dit recht mag gebruik worden gemaakt.

Ten slotte dient er nog verwezen te worden naar artikel 66 van de arbeidswet, waarin bepaald wordt dat zolang de Koning geen besluiten genomen heeft ter uitvoering van artikel 13, de werknemers 's zondags te werk mogen worden gesteld in de in het artikel opgesomde bedrijven en instellingen of voor het uitvoeren van de erin opgesomde werkzaamheden.

Om de interpretatiemoeilijkheden te vermijden die zich onder de huidige reglementering voordoen en die in de memorie van toelichting worden uitgelegd, wordt in een tweede lid aan de Koning de bevoegdheid toegekend de duur of de frequentie van de toegelaten tewerkstelling te bepalen tijdens de feestdagen wanneer de zondagsarbeid enkel tijdens een bepaalde periode van het jaar of volgens een beperkte frequentie is toegestaan.

AFDELING 4.

Inhaalrust.

ART. 12.

(zoals bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972 vervangen).

Het principe van de compensatie voor het op een feestdag gepresteerd werk is opgenomen in het eerste lid.

De duur van de inhaalrust die in het tweede en in het derde lid is bepaald, is op dezelfde wijze geregeld als in artikel 16 van de arbeidswet.

Om echter duidelijk te stellen dat de aan de Koning toevertrouwde bevoegdheid alleen betrekking heeft op hetgeen in het tweede lid is bepaald, ware het geraden het tweede en het derde lid in eenzelfde lid te versmelten en in het derde lid de woorden « de in het tweede lid bepaalde duur » te vervangen door « de in dit lid bepaalde duur ».

Vervolgens bepaalt het vierde lid dat men de compensatie voor een feestdag niet mag doen samenvallen met de compensatie waarop men reeds recht heeft wegens het op een zondag verrichte werk.

De datum van de arbeidswet kan in dit lid eveneens worden geschrapt.

In een vijfde lid wordt verder gesteld dat de inhaalrust binnen de zes weken, welke op de feestdag volgen, moet worden toegekend. Deze regeling, die thans in de wet zelf wordt opgenomen, stemt overeen met deze die is voorgeschreven door artikel 2^{ter}, voorlaatste lid, van het reeds genoemd besluit van de Regent van 2 april 1947.

La suspension de l'exécution du contrat de louage de travail, dont il est question à l'avant-dernier alinéa, peut trouver sa cause dans des événements bien déterminés : la recherche d'un nouvel emploi (art. 19^{quater} de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail), les événements de force majeure (art. 28 de la même loi), l'accident technique dans l'entreprise (art. 28 de la même loi), la maladie et l'accident de droit commun (art. 29 de la même loi), l'accident de travail, l'accident survenu sur le chemin du travail ou la maladie professionnelle (art. 28^{bis}, b) bis de la même loi), la grossesse et l'accouchement (art. 28^{bis}, b), de cette loi), les intempéries (art. 28^{ter} de cette loi), le manque de travail résultant de causes économiques (art. 28^{quater} de cette loi), l'appel ou le rappel sous les armes (art. 28^{quinquies} de cette loi), la brève absence à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (art. 28^{sexies} de cette loi), la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles (art. 28^{undecies} de cette loi).

Ces causes de suspension ne valent pas pour les travailleurs assimilés visés à l'article 1^{er}, alinéa 2, 1^o, du projet, ceux-ci ne pouvant pas se prévaloir d'un contrat de travail.

Seule la force majeure, lorsqu'elle revêt un caractère temporaire, peut être invoquée comme cause de suspension en ce qui les concerne.

ART. 13.

Conformément à cet article, le Roi peut déterminer pour le repos compensatoire, des règles d'octroi différentes de celles que prévoit l'article 12.

Selon l'exposé des motifs, il peut modifier les périodes d'octroi et les imputations sur la durée du travail.

C'est ainsi que l'arrêté royal du 8 mars 1963 a prévu pour le personnel soignant des services de santé, que le repos compensatoire peut être ajouté aux jours de vacances annuelles.

Il est proposé de remplacer dans la version néerlandaise les mots « toekenningsmodaliteiten » par « toekenningsregelen ».

ART. 14.

(tel qu'il a été remplacé par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

Afin de permettre aux fonctionnaires chargés de la surveillance d'exercer leur contrôle, les employeurs sont tenus d'afficher dans les locaux de leur entreprise un avis précisant le régime qui sera d'application en matière de jours fériés.

Dans l'intitulé de la section 5 qui précède l'article 14, il y a lieu de remplacer dans le texte français le mot « notification » par « publication » et dans la version néerlandaise, le mot « aankondiging » par « bekendmaking ».

CHAPITRE III.

Rémunération des jours fériés.

ART. 15.

(tel qu'il a été modifié par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

§ 1. Le premier paragraphe garantit au travailleur le droit à une rémunération pour chaque jour férié ou chaque jour de remplacement au cours duquel il n'a pas été occupé au travail, ainsi que pour chaque jour de repos compensatoire.

L'alinéa 2 du § 1^{er} est à rapprocher du commentaire donné à propos de l'article 12, avant-dernier alinéa.

Pour la clarté du texte, il y a lieu, dans la version néerlandaise de l'alinéa 2, de placer une virgule après les mots « ... indien het bij artikel 1, eerste lid, bedoelde werknemers betreft ... ».

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, waarvan sprake in het voorlaatste lid, kan zijn oorzaak vinden in bepaalde gebeurtenissen : het zoeken naar een nieuwe betrekking (artikel 19^{quater} van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst), de door de overmacht ontstane gebeurtenis (artikel 28 van dezelfde wet), de technische stoornis in de onderneming (artikel 28 van dezelfde wet), de ziekte en het ongeval van gemeen recht (artikel 29 van dezelfde wet), het arbeidsongeval of het ongeval naar of van het werk of de beroepsziekte (artikel 28^{bis}, b-bis), van dezelfde wet), de zwangerschap en de bevalling (artikel 28^{bis} b), van dezelfde wet), het slechte weder (artikel 28^{ter} van dezelfde wet), het gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 28^{quater} van dezelfde wet), de oproeping en de wederoproeping onder de wapens (artikel 28^{quinquies} van dezelfde wet), de korte afwezigheid wegens familiegebeurtenissen of wegens het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (artikel 28^{sexies} van dezelfde wet), de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie (artikel 28^{undecies} van dezelfde wet).

Voor de gelijkgestelde werknemers die in artikel 1, tweede lid, 1^o, van het ontwerp worden bedoeld, gelden deze schorsingsoorzaken niet, vermits zij zich niet op een arbeidsovereenkomst kunnen beroepen.

Voor hen geldt alleen de overmacht als schorsingsoorzaak, wanneer zij een tijdelijk karakter heeft.

ART. 13.

Overeenkomstig dit artikel kan de Koning andere toekenningsregelen voor de inhaalrust vaststellen dan deze die in artikel 12 bepaald zijn.

Volgens de memorie van toelichting kan hij inzonderheid de toekenningsperiode en de aanrekening op de arbeidsduur wijzigen.

Zo heeft het koninklijk besluit van 8 maart 1963 voor het verplegingspersoneel in de gezondheidsdiensten bepaald dat de inhaalrusttijd kan toegekend worden in aansluiting op de jaarlijkse vakantiedagen.

Men vervange het woord « toekenningsmodaliteiten » door het woord « toekenningsregelen ».

ART. 14.

(zoals vervangen bij brief van de Minister van 10 oktober 1972).

Ten einde de controle mogelijk te maken voor de met het toezicht belaste ambtenaren worden de werkgevers verplicht tot het bekendmaken in de lokalen van hun bedrijf van de regeling die inzake feestdagen zal gelden.

In het opschrift van afdeling 5, dat artikel 14 voorafgaat, vervangen men het woord « aankondiging » door « bekendmaking » en in de Franse versie schrijve men « publication » in plaats van « notification ».

HOOFDSTUK III.

Loon voor de feestdagen.

ART. 15.

(zoals gewijzigd bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

§ 1. In een eerste paragraaf wordt aan de werknemer het recht op loon gewaarborgd voor elke feestdag of vervangsdag, waarop hij niet werd tewerkgesteld, evenals voor elke inhaalrustdag.

Het tweede lid van § 1 dient in verband te worden gebracht met de commentaar die op artikel 12, voorlaatste lid, werd gegeven.

Het tweede lid ware klaarder als volgt gesteld :

« Dit loon is eveneens verschuldigd in ... indien het bij artikel 1, eerste lid, bedoelde werknemers betreft, of met een dag ... »

§ 2. Conformément au § 2 le Roi fixe le montant de la rémunération ou les éléments à prendre en considération pour l'établissement de celle-ci.

Différents cas peuvent ici se concevoir selon que le travailleur est payé à l'heure, à la prestation, à la pièce, etc.

Référence est faite, à cet égard, aux articles 3 à 8bis de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947.

Selon ce même paragraphe, le Roi détermine en outre l'employeur chargé du paiement de cette rémunération.

Ainsi l'article 13 dudit arrêté du Régent a-t-il prévu que lorsque le travailleur preste ses services simultanément à plusieurs employeurs, chacun de ceux-ci paie une part proportionnelle de la rémunération.

Un amendement a ajouté au § 2 un nouvel alinéa qu'il convient de rédiger comme suit :

« Il peut fixer des modalités particulières de calcul pour certaines branches d'activité ou pour des catégories déterminées de travailleurs. »

§ 3. Un troisième paragraphe habilite le Roi à subordonner le droit à la rémunération à l'accomplissement de certaines conditions d'octroi.

Dans la présente réglementation le Roi est tenu de déterminer les conditions d'assiduité au travail (art. 8 de l'arrêté-loi du 25 février 1947).

Ces conditions ont été fixées par les articles 9 à 12 de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 et doivent être remplies de manière cumulative.

ART. 16.

(tel qu'il a été remplacé par la lettre du Ministre du 10 octobre 1972).

Suivant l'article 5, alinéa 4, de l'arrêté-loi du 25 février 1947, le Roi peut, dans les branches d'activité où il est institué un fonds de sécurité d'existence conformément à la loi du 7 janvier 1958, décharger les employeurs de tout ou partie de leurs obligations relatives au paiement du salaire afférent aux jours fériés chômés.

Dans le projet, l'employeur est exempté de cette obligation en vertu de la loi elle-même.

Cette réglementation tire son origine de l'article 28nonies de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Au texte original un amendement a ajouté l'exception suivante :

« à moins que le Roi ne détermine d'autres établissements pour assurer en tout ou en partie, la charge et le paiement de cette rémunération. »

Sur base de cette disposition, il se pourrait, selon le fonctionnaire délégué, que l'Office national de l'emploi par exemple ou un autre organisme désigné par le Roi soient chargés du paiement de la rémunération visée par le présent article.

ART. 17.

Cet article reprend l'article 6 de l'arrêté-loi du 25 février 1947.

Sont visées en l'espèce, les branches d'activité où la mobilité des travailleurs est forte. Lorsqu'un travailleur a été occupé au travail par différents employeurs, il n'est pas équitable qu'un seul d'entre eux supporte la charge du paiement de la rémunération afférente aux jours fériés.

Afin de remédier à cet état de choses, le Roi peut introduire un système de compensation dans lequel chaque employeur paiera une sorte de cotisation de solidarité.

§ 2. Overeenkomstig § 2 stelt de Koning het bedrag van het loon of de in aanmerking te nemen elementen voor het berekenen ervan vast.

Verschillende gevallen kunnen zich hier voordoen al naargelang de werknemer betaald wordt per uur, per prestatie, per stuk, enz.

Men kan in dit verband verwijzen naar de artikelen 3 tot en met 8bis van het besluit van de Regent van 2 april 1947.

Volgens dezelfde paragraaf wijst de Koning verder de werkgever aan die de betaling van dit loon moet doen.

Zo heeft artikel 13 van voornoemd besluit van de Regent bepaald dat wanneer de werknemer tegelijkertijd bij verschillende werkgevers tewerkgesteld is, ieder van hen verhoudingsgewijze het loon moet betalen.

Bij amendement werd § 2 aangevuld met een nieuw lid.

Men stelle dit als volgt :

« Hij kan bijzondere berekeningsregelen voor sommige bedrijfstakken of bepaalde werknemerscategorieën vaststellen. »

§ 3. In een derde paragraaf wordt de Koning de mogelijkheid geboden het recht op loon van de vervulling van bepaalde toekenningsvoorwaarden afhankelijk te maken.

In de huidige reglementering is de Koning verplicht de werkgetrouwheidsvoorwaarden vast te stellen (art. 8 van de besluitwet van 25 februari 1947).

Deze voorwaarden zijn vastgesteld in de artikelen 9 tot en met 12 van het besluit van de Regent van 2 april 1947 en dienen cumulatief vervuld te zijn.

ART. 16.

(zoals vervangen bij brief van de Minister d.d. 10 oktober 1972).

Op grond van artikel 5, vierde lid, van de besluitwet van 23 februari 1947, kan de Koning, in de bedrijfstakken waar overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 een fonds voor bestaanszekerheid is opgericht, de werkgevers geheel of gedeeltelijk ontslaan van hun verplichtingen betreffende de uitbetaling van het loon voor de feestdagen waarop niet wordt gewerkt.

In het ontwerp wordt de werkgever van deze verplichting vrijgesteld krachtens de wet zelf.

Deze regeling vindt haar oorsprong in artikel 28nonies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Bij amendement werd volgende uitzondering aan de originele tekst toegevoegd :

« tenzij de Koning andere instellingen aanwijst om, geheel of gedeeltelijk, de last en de uitbetaling van dat loon te verzekeren. »

Op grond van deze bepaling zou volgens de gemachtigde ambtenaar bijvoorbeeld de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening of een andere door de Koning aangewezen instelling gelast kunnen worden met het uitbetalen van het in dit artikel bedoeld loon.

ART. 17.

In dit artikel wordt artikel 6 van de besluitwet van 25 februari 1947 overgenomen.

Men bedoelt hier bedrijfstakken waar een grote mobiliteit van werknemers besaat. Waar de werknemer vaak bij verschillende werkgevers tewerkgesteld is geweest, is het niet billijk dat slechts één werkgever de last der betaling van het loon voor de feestdagen te dragen krijgt.

Om hieraan te verhelpen kan de Koning een compensatieselsel invoeren, waarbij iedere werkgever een soort solidariteitsbijdrage zal betalen.

Sous l'empire de la législation actuelle, il a instauré un tel régime par l'arrêté royal du 10 juin 1968 fixant, en ce qui concerne le commerce de combustibles de la Flandre orientale, des modalités spéciales d'application de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Dans la version néerlandaise, on écrira « compensatiestelsel » plutôt que « vereveningsstelsel ».

En outre, il convient de rédiger comme suit le texte néerlandais de l'article :

« Artikel 17. — Wanneer ten gevolge van de moeilijkheden eigen aan de werkvoorwaarden in een bepaalde bedrijfstak, de last der betaling van het loon voor de feestdagen billijkerwijze ... »

CHAPITRE IV.

Dispositions générales.

Le chapitre IV, qui contient des dispositions générales (art. 18 à 29), correspond en majeure partie aux articles 47 à 59 du chapitre V de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Les points de divergence seront examinés ci-après.

L'article 21 du projet permet non seulement aux fonctionnaires et agents visés à l'article 20 de pénétrer à toute heure du jour et de la nuit dans les lieux de travail « où sont occupées des personnes » (1°), mais il les autorise en outre à pénétrer, entre 5 et 21 heures, sans avertissement préalable, dans « les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis à leur contrôle » (2°).

Cette disposition tire son origine de l'article 12 de la Convention internationale n° 81 relative à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée à Genève le 11 juillet 1947 par l'Organisation internationale du travail au cours de sa trentième session.

Cette convention a été approuvée par la loi du 29 mars 1957 (*Moniteur belge* du 10 mai 1957).

L'article 12, 1 b) de la Convention dispose :

« b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection. »

Il apparaît opportun de rappeler l'avis que le Conseil d'Etat a donné, à la demande du Ministre des Affaires étrangères, sur le projet de loi portant approbation de la Convention internationale n° 81 précitée, relative à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce.

Dans cet avis, le Conseil d'Etat déclarait :

« Il n'apparaît pas, d'autre part, qu'une disposition de la Convention puisse être rendue, en droit interne, obligatoire par elle-même en vertu de la seule loi qui l'approuve. Il résulte d'ailleurs de l'exposé des motifs que l'intention du Gouvernement est d'apporter certaines adaptations à la législation belge afin de mettre le droit interne en concordance avec certains articles de la Convention et à assurer ainsi l'exécution de celle-ci autrement que par la seule loi d'approbation.

« A cet égard, l'exposé des motifs précise que des dispositions distinctes devront être édictées en ce qui concerne la mise en œuvre des articles 12, § 1°, b), et 15, a), de la Convention.

« Il serait souhaitable que là où une loi nouvelle s'avérera nécessaire pour assurer cette mise en œuvre, le projet en soit déposé en même temps que le présent projet (Doc. Sénat, 1955-1956, n° 41, p. 23). »

D'autre part, l'attention du Gouvernement doit être attirée sur une disposition figurant au 2° dans le même article 12 de la Convention précitée et qui est ainsi conçue :

Hij heeft dit onder de huidige wetgeving gedaan bij koninklijk besluit van 10 juni 1968 tot vaststelling voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen van bijzondere toepassingsmodaliteiten van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Men schrijve « compensatiestelsel » in plaats van « vereveningsstelsel ».

Men stelle het artikel verder als volgt :

« Artikel 17. — Wanneer ten gevolge van de moeilijkheden eigen aan de werkvoorwaarden in een bepaalde bedrijfstak, de last der betaling van het loon voor de feestdagen billijkerwijze ... »

HOOFDSTUK IV.

- Algemene bepalingen.

Hoofdstuk IV, dat algemene bepalingen inhoudt (art. 18 tot en met 29), stemt voor het grootste deel overeen met de artikelen 47 tot en met 59 van hoofdstuk V van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De verschillpunten worden hierna onderzocht.

Artikel 21 van het ontwerp laat aan de in artikel 20 bedoelde ambtenaren en beambten toe op elk uur van de dag of van de nacht niet alleen de plaatsen te betreden « waar personen tewerkgesteld zijn » (1°), maar ook tussen 5 en 21 uur « de lokalen waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat ze aan hun controle zijn onderworpen » en dit zonder voorafgaande verwittiging (2°).

Deze bepaling vindt haar oorsprong in artikel 12 van het Internationaal Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, aangenomen op 11 juli 1947, te Genève, door de Internationale Arbeidsorganisatie, tijdens haar dertigste zitting.

Dit Verdrag werd goedgekeurd bij de wet van 29 maart 1957 (*Belgisch Staatsblad* van 10 mei 1957).

Artikel 12, 1 b) van het Verdrag bepaalt :

« b) om overdag alle localiteiten te betreden, waarvan zij een redelijke grond hebben te veronderstellen dat deze aan toezicht van de inspectie onderworpen zijn. »

Het blijkt geraden te herinneren aan het advies dat de Raad van State heeft gegeven, wanneer hij door de Minister van Buitenlandse Zaken verzocht werd van advies te dienen over een ontwerp van wet houdende goedkeuring van hoger bedoeld Internationaal Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel.

In dit advies verklaarde de Raad van State :

« Anderzijds is het niet zo, dat een bepaling van het Verdrag in de interne wetgeving op zichzelf verbindend kan worden uit kracht van de wet alleen, waarbij het Verdrag wordt goedgekeurd. Overigens geeft de Regering in de memorie van toelichting haar voornemen te kennen, in de Belgische wetgeving een aantal aanpassingen in te voeren om in het interne recht overeenstemming te bereiken met sommige artikelen van het Verdrag en dus nog op een andere wijze dan door de goedkeuringswet alleen, in de uitvoering van dat Verdrag te voorzien.

« In dit opzicht wijst de memorie van toelichting er op, dat afzonderlijke voorschriften dienen te worden vastgesteld voor de inwerkingstelling van de artikelen 12, § 1, b), en 15, a), van het Verdrag.

Het ware raadzaam dat, waar een nieuwe wet nodig blijkt om in deze inwerkingstelling te voorzien, het ontwerp van zodanige wet tegelijk met het onderhavige wetsontwerp bij de Kamers zou worden ingediend (Gedr. St. Senaat, 1955-1956, nr. 41, blz. 23). »

Anderzijds dient de aandacht van de Regering te worden gevestigd op een bepaling die in het meergenoemd Verdrag in hetzelfde artikel 12 onder 2° voorkomt en als volgt luidt :

« 2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle. »

Le 3° de l'article 21 du projet autorise en outre les fonctionnaires chargés du contrôle, à pénétrer de nuit, c'est-à-dire entre 21 et 5 heures, avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police, dans les locaux visés au 2° pour autant qu'il existe des raisons de croire qu'il s'y commet des infractions aux lois et règlements dont l'application est soumise à leur contrôle.

Cette disposition déroge sensiblement à la loi du 7 juin 1969 fixant le temps pendant lequel il ne peut être procédé à des perquisitions ou visites domiciliaires, dont l'article 1^{er} prévoit, en son alinéa 1^{er}, qu'aucune perquisition ni visite domiciliaire ne peut être faite dans un lieu non ouvert au public avant cinq heures du matin et après neuf heures du soir.

Toutefois, l'alinéa 2 du même article poursuit :

« L'interdiction prévue à l'alinéa premier ne s'applique pas :

» 1° lorsqu'une disposition légale particulière autorise la perquisition ou la visite domiciliaire pendant la nuit. »

En présence de la disposition qui fait l'objet du 3° de l'article 21, il est permis de se demander s'il est bien indiqué de prévoir, en matière de contrôle de l'observation des dispositions relatives aux jours fériés légaux, des dispositions plus sévères encore que celles qui valent pour l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce.

Aux termes du dernier alinéa de l'article 24 du projet :

« Le juge qui applique les peines prévues à l'alinéa précédent du chef de l'infraction aux dispositions des articles 15 ou 17 condamne d'office le délinquant au paiement respectivement de la rémunération ou des cotisations arriérées. »

En comparaison avec l'article 53 de la loi sur le travail cette disposition est nouvelle.

Elle a pour conséquence de supprimer dans le chef du travailleur l'obligation de se porter partie civile pour obtenir le paiement de la rémunération ou des cotisations arriérées.

Dans la version néerlandaise il faut écrire « délinquant » au lieu de « déliquent ».

L'article 29 du projet, qui règle la prescription de l'action publique, ne concorde avec l'article 59 de la loi sur le travail que par son 2° seulement.

L'exposé des motifs explique la raison d'être de la disposition particulière reprise au 1° dudit article 29.

Pour assurer la concordance de la loi projetée avec la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, un article nouveau est inséré, d'après la lettre du Ministre du 10 octobre 1972, entre les articles 31 et 32.

Ce nouvel article figurera en conséquence parmi les « Dispositions finales » du chapitre V.

Elle serait mieux à sa place au chapitre IV — « Dispositions générales » dont la section 3 est intitulée « Dispositions pénales ».

L'intitulé de cette section pourrait alors se lire comme suit : « Section 3 — Sanctions ».

L'article 9 ayant été supprimé par un amendement et la numérotation du projet devant de toute manière être modifiée, cette disposition pourrait être insérée dans le projet sous la forme d'un article 30.

« 2. Bij gelegenheid van een inspectiebezoek moet de inspecteur de werkgever of diens vertegenwoordiger van zijn aanwezigheid in kennis stellen, tenzij hij van oordeel is dat een dergelijke kennisgeving de uitoefening van zijn taak zou kunnen schaden. »

In het 3° van artikel 21 van het ontwerp wordt daarenboven aan de met het toezicht belaste ambtenaren toegelaten 's nachts, dit wil zeggen tussen 21 en 5 uur, met de voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank, binnen te treden in de in het 2° bedoelde lokalen, voor zover er redenen voorhanden zijn om te geloven dat er inbreuken gepleegd worden op de wetten en reglementen, op de toepassing waarvan zij controle uitoefenen.

Deze bepaling wijkt in een belangrijke mate af van de wet van 7 juni 1969 tot vaststelling van de tijd gedurende welke geen opsporing ten huize of huiszoeking mag worden verricht, waarvan artikel 1 in zijn eerste lid bepaalt dat geen opsporing of huiszoeking in een voor het publiek niet toegankelijke plaats mag worden verricht vóór vijf uur 's morgens en na negen uur 's avonds.

Het tweede lid van hetzelfde artikel vervolgt echter :

« Het in het eerste lid gestelde verbod vindt geen toepassing :

» 1° wanneer een bijzondere wetsbepaling de opsporing of de huiszoeking 's nachts toelaat. »

Bij het opnemen van de bepaling onder 3° in artikel 21, kan men zich ten slotte afvragen of het wel aangewezen is inzake de controle op het naleven van de bepalingen betreffende de wettelijke feestdagen nog strengere bepalingen in te voeren dan die welke voor de arbeidsinspectie in de industrie en de handel gelden.

In het laatste lid van artikel 24 van het ontwerp wordt bepaald :

« De rechter die de bij het vorig lid bepaalde straffen toepast uit hoofde van inbreuk op de bepalingen van de artikelen 15 of 17, veroordeelt de delinquent ambtshalve tot de betaling respectievelijk van het loon of van de achterstallige bijdragen. »

Vergeleken met artikel 53 van de arbeidswet is deze bepaling nieuw.

Zij heeft voor gevolg dat de werknemer niet meer verplicht zal zijn zich burgerlijke partij te stellen om de betaling van het loon of van de achterstallige bijdragen te vorderen.

Men schrijve « delinquent » in plaats van « deliquent ».

Artikel 29 van het ontwerp dat de verjaring van de strafvordering regelt, stemt alleen in zijn 2° overeen met artikel 59 van de arbeidswet.

In de memorie van toelichting worden de redenen aangehaald die aanleiding gaven tot het stellen van een bijzondere bepaling onder het 1° van hetzelfde artikel.

Ten einde overeenstemming te verwezenlijken tussen het huidig ontwerp van wet en de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt bij schrijven van de Minister van 10 oktober 1972 een nieuw artikel ingevoegd tussen de artikelen 31 en 32.

Het artikel wordt derhalve opgenomen onder de « Slotbepalingen » van hoofdstuk V.

De bepaling zou eerder haar plaats vinden in hoofdstuk IV — « Algemene bepalingen » waarvan afdeling 3 als opschrift draagt « Strafbepalingen ».

Het opschrift van deze afdeling zou dan als volgt kunnen luiden : « Afdeling 3. — Sancties ».

Vermits artikel 9 bij amendement werd geschrapt en het ontwerp toch dient te worden vernummerd, zou de bepaling in het ontwerp onder een artikel 30 kunnen worden ingevoegd.

Le second paragraphe de l'article 31bis a pour objet de remplacer dans l'article 11 de la même loi, les termes « et 19° » par les termes « 19° et 29° ».

La disposition figurant sous le « 29° » a été insérée dans l'article 1er de la loi du 30 juin 1971 par l'article 14 de la loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire (*Moniteur belge* du 10 août 1972).

Lors de l'élaboration de cette dernière loi, il a été perdu de vue, aux dires du fonctionnaire délégué, que mention du « 29° » devait également être faite à l'article 11 de la loi du 30 juin 1971.

On entend réparer cet oubli à l'occasion du présent projet de loi.

Par souci de clarté, il conviendrait que cette intention du Gouvernement ressorte de l'intitulé du projet.

Ce dernier devrait dès lors se lire comme suit :

« Projet de loi relatif aux jours fériés et modifiant la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. »

Enfin, au § 2 il faut écrire : « 19° et 29° » au lieu de « 19° et 20° ».

CHAPITRE V.

Dispositions finales.

L'article 31 du projet ouvre au Roi la faculté de coordonner les dispositions de la loi en projet avec celles de la loi sur le travail.

Le Chambre était composée de :

MM. F. LEPAGE, premier président; H. ADRIAENS et CH. SMOLDERS, conseillers d'Etat; G. VAN HECKE et F. DE KEMPENEER, assesseurs de la section de législation; E. VAN VYVE, greffier de section.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. CH. SMOLDERS.

Le rapport a été présenté par M. J. CLAES, premier auditeur.

Le Greffier,
E. VAN VYVE.

Le Président,
F. LEPAGE.

Pour expédition délivrée au Ministre de l'Emploi et du Travail, le 5 avril 1973.

Le Greffier en chef du Conseil d'Etat,
R. VAN HAECKE.

Een tweede paragraaf van artikel 31bis strekt ertoe in artikel 11 van dezelfde wet de termen « en 19° » te vervangen door de termen « 19° en 29° ».

De bepaling onder « 29° » werd in artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 ingevoegd door artikel 14 van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (*Belgisch Staatsblad* van 10 augustus 1972).

Men heeft echter — volgens de gemachtigde ambtenaar — bij het tot stand komen van bedoelde wet vergeten dat « 29° » ook diende te worden vermeld in artikel 11 van de wet van 30 juni 1971.

Men wil deze vergetelheid herstellen ter gelegenheid van het huidig ontwerp van wet.

Duidelijkheidshalve zou deze bedoeling van de Regering in het opschrift van het ontwerp moeten worden weergegeven.

Bijgevolg dient dit als volgt te luiden :

« Ontwerp van wet betreffende de feestdagen en tot wijziging van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasbaar in geval van inbreuk op sommige sociale wetten. »

Ten slotte dient men in de Franse versie van § 2 te schrijven : « 19° et 29° » in plaats van « 19° et 20° ».

HOOFDSTUK V.

Slotbepalingen.

In artikel 31 van het ontwerp wordt de Koning de mogelijkheid geboden een coördinatie tot stand te brengen van de bepalingen van de ontworpen wet met de arbeidswet.

De Kamer was samengesteld uit :

De heren F. LEPAGE, eerste voorzitter; H. ADRIAENS en CH. SMOLDERS, staatsraden; G. VAN HECKE en F. DE KEMPENEER, bijzitters van de afdeling wetgeving; E. VAN VYVE, afdelingsgriffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer CH. SMOLDERS.

Het verslag werd uitgebracht door de heer J. CLAES, eerste auditeur.

De Griffier,
E. VAN VYVE.

De Voorzitter,
F. LEPAGE.

Voor uitgifte afgeleverd aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, 5 april 1973.

De Hoofdgriffier van de Raad van State,
R. VAN HAECKE.