

**BELGISCHE SENAAAT**


---

 ZITTING 1969-1970.
 

---



---

 19 MAART 1970.
 

---

**Voorstel van wet betreffende de tewerkstelling van studenten gedurende de vakantieperioden.**

---

**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT DOOR DE HEER **VANDEPUTTE**.

---

MIJNE HEREN,

In afspraak met de Commissie heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid het voorstel van wet voor advies overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

De Raad heeft een omstandig advies uitgebracht en zowel de Ministers van Sociale Voorzorg en Tewerkstelling als de Commissie hebben zich bij de bespreking van het voorstel door dit advies laten leiden.

Het lijkt ons derhalve verantwoord het advies integraal als bijlage in dit verslag op te nemen.

De oorspronkelijke titel van het voorstel luidde : « Voorstel van wet betreffende de tewerkstelling van studenten gedurende de vakantieperioden ».

Ten aanzien van deze titel en de inhoud van het voorstel werden twee uiteenlopende bemerkingen gemaakt.

De eerste vestigde de aandacht op het feit dat het probleem van de jobstudent slechts een deelprobleem is van de tewerkstelling van seizoen-personeel. De extra-arbeidskrachten voor

---

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de Commissie deelgenomen :

De heren Remson, voorzitter; Beghin, Bury, Carpels, Cathenis, Cuvellier E., Daems, De Clercq C., De Rore, Duvivier, Heylen, Kevers, Lagasse, Magé, Merchiers, Parmentier, Pede, Roosens, Smet, Van Heupen, Verhaegen en Vandeputte, verslaggever.

R. A 7850

Zie :

Gedr. St. van de Senaat ;

190 (Zitting 1968-1969) : Voorstel van wet.

**SÉNAT DE BELGIQUE**


---

 SESSION DE 1969-1970.
 

---



---

 19 MARS 1970.
 

---

**Proposition de loi relative à l'occupation d'étudiants pendant les périodes de vacances.**

---

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1) PAR M. **VANDEPUTTE**.

---

MESSIEURS,

Ainsi qu'il en était convenu avec votre Commission, le Ministre de l'Emploi et du Travail a transmis pour avis la présente proposition de loi au Conseil national du Travail.

Celui-ci a émis un avis circonstancié et les Ministres de la Prévoyance sociale et de l'Emploi ainsi que la Commission s'en sont inspirés dans la discussion de la proposition.

Dès lors, il nous paraît justifié de reproduire intégralement cet avis en annexe.

L'intitulé initial de la proposition était celui-ci : « Proposition de loi relative à l'occupation d'étudiants pendant les périodes de vacances ».

Deux remarques ont été faites respectivement au sujet de cet intitulé et du contenu de la proposition.

On a, tout d'abord, attiré l'attention sur le fait que le problème du travail des étudiants n'est qu'un des éléments du problème, plus général, de l'emploi de personnel saison-

---

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commission :

MM. Remson, président; Beghin, Bury, Carpels, Cathenis, Cuvellier E., Daems, De Clercq C., De Rore, Duvivier, Heylen, Kevers, Lagasse, Magé, Merchiers, Parmentier, Pede, Roosens, Smet, Van Heupen, Verhaegen et Vandeputte, rapporteur.

R. A 7850

Voir :

Document du Sénat :

190 (Session de 1968-1969) : Proposition de loi.

het seizoen zijn niet steeds studenten. Het ware dus mogelijk geweest het voorstel te onderzoeken van uit het standpunt van een aangepaste arbeidsreglementering voor de tewerkstelling van personeel gedurende het seizoen.

De tweede bemerking — die van de Nationale Arbeidsraad — vestigde de aandacht op het feit dat het beter ware het toepassingsgebied van de wet uit te breiden tot alle studenten ongeacht de periode van het jaar tijdens welke zij arbeiden.

De Minister en de Commissie hebben zich bij deze opvatting aangesloten en aldus werd het nieuwe opschrift van het voorstel van wet aanvaard.

### I. Algemene bespreking.

Bij de aanvang der bespreking maakte de Minister van Sociale Voorzorg zijn standpunt bekend aan de Commissie als volgt : ofwel wordt er voor sommige groepen een afzonderlijke sociale wetgeving ontworpen ofwel worden dergelijke groepen in de bestaande wetgeving ingeschakeld, rekening houdend met hun specifieke behoeften en speciale omstandigheden.

De tweede methode lijkt de beste te zijn.

Dientengevolge was de Minister van oordeel dat de artikels 12 en 13 van het voorstel niet moeten weerhouden worden.

De punten 2 en 3 van artikel 12 zijn overbodig aangezien men deze bepalingen terugvindt in art. 2 par. 1, 2<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> van de wet van 27 juni 1969. Er is pas een gecoördineerde wet opgemaakt en men zou hier reeds die coördinatie in het gedrang brengen door overbodige herhalingen.

Punt 1 van artikel 12 wil aan de Koning de macht geven om personen die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, volledig aan de sociale zekerheid te onttrekken. Welnu artikel 2, par. 1, 4<sup>o</sup>, van de wet van 27 juni 1969 laat alleen toe aan de sociale zekerheid te onttrekken de personen die een bijkomende betrekking hebben of een activiteit van korte duur.

Het ware derhalve beter op grond van die bepaling een koninklijk besluit te nemen waarbij het begrip « activiteit van korte duur » wat de studenten betreft te omschrijven.

Ook artikel 13 is overbodig. Dit probleem is geregeld bij artikel 47 van de wet van 27 juni 1969. Indien het voorstel ook de studenten wil onderwerpen die minder dan twee maanden per jaar tewerkgesteld zijn dan wordt dit probleem geregeld bij het nieuw wetsontwerp inzake arbeidsongevallen. Daarenboven is er ook het probleem van de berekening van het basisloon. Het gaat niet op een categorie personen uit het toepassingsgebied van wet te sluiten omdat zij waarschijnlijk nooit van de toegekende voordelen zullen genieten. Dit zou een afbreuk betekenen aan de solidariteit.

De indiener van het voorstel herinnerde aan de bedenkingen die aanleiding hebben gegeven tot indiening van het voorstel van wet :

nier. La main-d'œuvre saisonnière n'est pas constituée exclusivement par des étudiants. Il aurait donc été possible d'examiner la proposition sous l'angle d'une réglementation appropriée du travail saisonnier.

En deuxième lieu, le Conseil national du Travail a fait remarquer qu'il serait préférable d'étendre le champ d'application de la loi à tous les étudiants, quelle que soit la période de l'année au cours de laquelle ils travaillent.

Le Ministre et la Commission se sont ralliés à cette conception et, en conséquence, le nouvel intitulé de la proposition de loi a été admis.

### I. Discussion générale.

Ouvrant la discussion générale, le Ministre de la Prévoyance sociale a exposé son point de vue : il faut soit élaborer une législation sociale distincte pour certains groupes, soit intégrer ces groupes dans la législation existante, compte tenu de leurs besoins spécifiques et de circonstances particulières.

La deuxième méthode paraît la meilleure.

En conséquence, le Ministre a estimé que les articles 12 et 13 de la proposition ne devaient pas être maintenus.

Les points 2 et 3 de l'article 12 sont superflus, étant donné que ces dispositions figurent déjà à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969. On vient d'établir une coordination des textes légaux, qu'il serait regrettable de compromettre par des répétitions inutiles.

Le point 1 de l'article 12 tend à autoriser le Roi à soustraire totalement à la sécurité sociale des personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail. Or, l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969 ne permet de soustraire à l'application de la loi que les personnes ayant un emploi accessoire ou une activité de courte durée.

Il serait dès lors préférable que, sur la base de cette disposition, un arrêté royal soit pris pour définir la notion d'« activité de courte durée » pour ce qui concerne les étudiants.

L'article 13 est également superflu, le problème étant réglé par l'article 47 de la loi du 27 juin 1969. Si la proposition tend à assujettir les étudiants occupés moins de deux mois par an, il convient d'observer que ce problème sera réglé par le nouveau projet de loi relatif aux accidents du travail. En outre, il y a la question du calcul de la rémunération de base. Il ne serait pas juste d'exclure du champ d'application de la loi une catégorie de personnes parce que, selon toute probabilité, elles ne bénéficieront jamais des avantages accordés. Ce serait une atteinte à la solidarité.

L'auteur de la proposition rappelle les considérations qui l'ont amené à la déposer :

a) de werkgevers nemen dikwijls studenten aan ter vervanging van personeelsleden die met vakantie zijn. Zij betalen voor dit personeelslid met vakantie reeds sociale lasten. Indien de werkgever tweemaal sociale zekerheid moet betalen, wordt de operatie zeer duur;

b) de tewerkstelling van de studenten mag niet te lang duren. Zij moeten ook vakantie krijgen;

c) er moet vermeden worden dat werkgevers, door beroep te doen op arbeidskrachten zonder sociale zekerheid, oneerlijke concurrentie zouden plegen;

d) de administratieve formaliteiten inzake R.M.Z. voor tewerkstelling van studenten gedurende een bepaalde tijd zijn zwaar.

Het voorstel strekt ertoe een oplossing te geven aan vier problemen : de arbeidsovereenkomst, de arbeidsreglementering, de huisvesting en de loonregeling.

De indiener van het voorstel heeft deze problemen als volgt toegelicht :

#### 1. Arbeidsovereenkomsten.

De studenten, te werk gesteld gedurende de vakantieperiodes, zullen steeds verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden. In uitzonderlijke gevallen zal er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Het gezag, de leiding en het toezicht zullen in de arbeidsovereenkomsten steeds aanwezig zijn.

Het bestaan van misbruiken bij de tewerkstelling werd vaak geweten aan het feit dat geen schriftelijke arbeidsovereenkomsten werden opgesteld. Hieraan werd dikwijls toegeschreven dat een onvoldoende loon werd uitbetaald. Het probleem van het loon zal echter verder behandeld worden.

De tewerkstelling gedurende de vakantieperiodes zal in praktisch alle gevallen geschieden voor een bepaalde duur.

Het algemeen principe, zowel voor werklieden als bedienden is dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur schriftelijk moeten worden vastgesteld (art. 5bis van de wet van 10 maart 1900 - art. 2 van de geordende wetten van 20 juli 1955).

De sanctie voor het ontbreken van een geschrift is dat de arbeidsovereenkomst wordt geacht gesloten te zijn voor onbepaalde duur (respektievelijk artikel 5bis, derde lid en artikel 4).

Inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden is de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst niet geëist wanneer zulks met het gebruik overeenstemt.

Voor seizoentewerkstelling wordt het gebruik ingeroepen om geen schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur op te stellen.

Voor bedienden nochtans is de afwijking, steunende op het gebruik, niet bepaald in de wetgeving. Wanneer de

a) les employeurs engagent souvent des étudiants pour remplacer leur personnel en vacances. Ils supportent déjà des charges sociales pour celui-ci. Si l'employeur doit payer deux fois, l'opération devient très onéreuse;

b) la durée d'occupation des étudiants ne doit pas être trop longue. Ils ont droit, eux aussi, à leurs vacances;

c) il faut éviter qu'en faisant appel à une main-d'œuvre ne bénéficiant pas de la sécurité sociale, les employeurs ne se livrent à une concurrence déloyale;

d) il y a de multiples formalités administratives de sécurité sociale à accomplir lorsque des étudiants sont occupés pour une période déterminée.

La proposition a pour but de donner une solution à quatre problèmes : le contrat de louage de travail, la réglementation du travail, le logement et le régime des salaires.

L'auteur de la proposition les a exposés de la manière suivante :

#### 1. Contrats de travail.

Les étudiants occupés pendant les périodes de vacances seront toujours liés par un contrat de travail ou d'emploi. Dans des cas exceptionnels, il s'agira d'un contrat de travail domestique.

L'autorité, la direction et la surveillance sont les trois éléments qui devront être réunis.

Les abus ont souvent été imputés à l'absence d'un contrat écrit. C'est à la même cause, disait-on, qu'était due l'insuffisance de la rémunération. Mais c'est là une question que nous examinerons plus loin.

L'occupation d'étudiants en période de vacances aura presque toujours lieu pour une durée déterminée.

Le principe général, tant pour les ouvriers que pour les employés, est que le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit (art. 5bis de la loi du 10 mars 1900 — art. 2 des lois coordonnées du 20 juillet 1955).

A défaut d'écrit, le contrat de louage de travail est censé avoir été conclu pour une durée indéterminée (voir respectivement l'art. 5 bis, al. 3, et l'art. 4).

Les contrats de travail ne doivent pas être constatés par écrit lorsque l'usage l'admet.

Dans le travail saisonnier, on invoque l'usage pour ne pas devoir conclure par écrit un contrat de louage de travail à durée déterminée.

Pour les employés, au contraire, la dérogation basée sur l'usage n'a pas été prévue dans la législation. Lorsque le

overeenkomst niet schriftelijk werd gesteld is ze onderworpen aan de bepalingen geldend voor de arbeidsovereenkomsten voor de bedienden voor onbepaalde tijd.

Het nadeel dat hieruit voortvloeit bestaat erin dat zulke overeenkomst slechts kan beëindigd worden mits naleving van een opzeggingstermijn. Praktisch vervalt dit nadeel voor seizoentewerking daar zowel de werkgever als de werknemer bij het einde van het toeristisch seizoen akkoord zullen zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

De aandacht dient nog te worden gevestigd op de bepalingen betreffende het gewaarborgd dag- of maandloon in geval van ziekte of ongeval. Bij ziekte of ongeval heeft de werkman, op voorwaarde dat hij gedurende ten minste een maand tewerkgesteld was, recht op 80 t.h. van zijn loon voor een periode van zeven dagen. Geldt het een arbeidsongeval dan is dit percentage 100 t.h., zonder dat de voorwaarde van één maand tewerkstelling moet vervuld zijn (art. 28 b *bis* en 29 — wet van 10 maart 1900).

Voor de bediende bestaat het recht op loon gedurende dertig dagen.

Nochtans, geldt het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minder dan drie maanden, dan is dezelfde regeling als voor de werklieden van toepassing (art. 10 — wet van 10 juli 1955).

## 2. Arbeidsreglementering.

De verschillende wetten welke de arbeidsreglementering betreffen zijn zonder uitzondering van toepassing op de tewerkstelling van de studenten gedurende de vakantieperiodes

Te vermelden zijn :

Arbeidsduur (wet van 15 juli 1964);

Zondagrust (wet van 6 juli 1964);

Bescherming van het loon (wet van 12 april 1965);

Arbeidsreglementen (wet van 8 april 1965);

Vrouwenarbeid (koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967);

Kinderarbeid (gecoördineerde wetten, koninklijk besluit van 28 februari 1919);

Tewerkstelling van vreemdelingen (koninklijk besluit n° 34 van 20 juli 1967);

Sociale documenten (wet van 26 januari 1951 — koninklijk besluit van 12 november 1952).

Van deze wetten zijn vooral die belangrijk welke op de beperking van de arbeidsduur betrekking hebben (arbeidsduur, zondagrust, vrouwenarbeid, kinderbeid).

Het is evenwel onmogelijk de precieze regeling inzake arbeidstijdregeling voor de studenten te ontleden, daar de studenten in de meest diverse bedrijfssectoren zijn te werk gesteld. Verschillende van deze sectoren genieten trouwens een particuliere arbeidsregeling.

contrat n'a pas été fait par écrit, il est soumis aux dispositions applicables aux contrats d'emploi à durée indéterminée.

L'inconvénient en est qu'il ne peut être mis fin à pareil contrat que moyennant l'observation d'un délai de préavis. Mais pour le travail saisonnier, cet inconvénient n'existe pratiquement pas, puisqu'après la saison touristique, aussi bien l'employeur que celui qu'il occupe seront d'accord pour mettre fin au contrat.

Il convient encore d'attirer l'attention sur les dispositions relatives aux salaires journalier et mensuel garantis en cas de maladie ou d'accident. Dans ces cas, l'ouvrier a droit, à condition d'être occupé depuis un mois au moins, à 80 p.c. de son salaire pour une période de sept jours. S'il s'agit d'un accident du travail, ce taux est de 100 p.c., sans qu'il soit nécessaire de remplir cette condition (art. 28 b. *bis* et 29 — loi du 10 mars 1900).

Quant à l'employé, il a droit à son salaire pour une période de trente jours.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat d'emploi à durée déterminée, de moins de trois mois, le régime applicable est celui des ouvriers (art. 10 — loi du 10 juillet 1955).

## 2. Réglementation du travail.

Les différentes lois touchant la réglementation du travail s'appliquent sans exception à l'occupation des étudiants durant les périodes de vacances.

Il s'agit :

de la durée du travail (loi du 15 juillet 1964);

du repos du dimanche (loi du 6 juillet 1964);

de la protection de la rémunération (loi du 12 avril 1965);

des règlements de travail (loi du 8 avril 1965);

du travail des femmes (arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967);

du travail des enfants (lois coordonnées, arrêté royal du 28 février 1919);

de l'occupation des étrangers (arrêté royal n° 34 du 20 juillet 1967);

des documents sociaux (loi du 26 avril 1951 — arrêté royal du 12 novembre 1952).

Les plus importantes de ces lois sont celles qui concernent la limitation de la durée du travail (durée du travail — repos du dimanche — travail des femmes — travail des enfants).

Il est toutefois impossible de définir exactement le régime de la durée du travail pour les étudiants, étant donné que ces derniers sont occupés dans les secteurs les plus divers de l'économie. Plusieurs de ces secteurs bénéficient d'ailleurs d'un régime particulier.

Dit neemt evenwel niet weg dat de controle op de arbeidsduur onmogelijk zou zijn. Krachtens artikel 6 van de wet van 8 april 1965 dient het arbeidsreglement precies de arbeidstijd te bepalen. Geldt het sectoren waarvoor de wet op het arbeidsreglement niet toepasselijk is, dan moet krachtens artikel 22 van de wet van 15 juli 1964 op de arbeidsduur een aangeplakt bericht de arbeidstijd bepalen.

Een controle op de arbeidsduur is dus steeds mogelijk. De overige wetten inzake arbeidsreglementering stellen geen speciaal probleem. Te vermelden is enkel dat de studenten in dezelfde mate als de overige werknemers van de bescherming genieten.

Er dient tenslotte aan herinnerd dat straffen zijn gesteld op de niet-naleving van deze wetten.

### 3. Huisvesting.

De aandacht werd speciaal gevestigd op de slechte toestand inzake huisvesting welke door de werkgever wordt ter beschikking gesteld. Artikel 11 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de huisvesting behoorlijk dient te zijn.

Deze bepaling zal evenwel weinig effect sorteren, daar op de niet-naleving van deze verplichting slechts de burgerlijke sanctie van de verbreking van de overeenkomst is gesteld.

De student zal wegens het tijdelijke van zijn toestand slechts in uitzonderlijke omstandigheden op deze bepaling beroep doen om zijn overeenkomst te verbreken.

Een precieze regeling inzake huisvesting is verleend door Titel III, de artikelen 513 tot 524<sup>ter</sup> van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, genomen in uitvoering van de wet van 6 juli 1949. Op de niet-naleving van deze bepalingen zijn strafsancities gesteld.

### 4. Lonen.

Een probleem schijnt zich te stellen in verband met de slechte beloning der studenten en het niet betalen van overuren.

De wet op de arbeidsduur regelt het probleem van de betaling der overuren (art. 21).

Voor de vaststelling van het loon is het nuttig eraan te herinneren dat nog steeds het principe van de vrije loonvorming wordt aanvaard, hetgeen tot gevolg heeft dat het loon nog steeds bij de arbeidsovereenkomsten wordt vastgesteld. Deze arbeidsovereenkomsten kunnen evenwel zowel de individuele- als de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn.

Nochtans bestaat er een hiërarchie in de rechtskundige bronnen der verbintenissen welke uit de arbeidsovereenkomsten voortvloeien, hetgeen beduidt dat de eerste vermelde bron steeds een volgende primeert. Deze hiërarchie is als volgt vastgesteld :

a) De wetten.

Néanmoins, la durée du travail peut parfaitement être contrôlée. En vertu de l'article 6 de la loi du 8 avril 1965, le règlement de travail doit indiquer la durée des prestations. S'il s'agit de secteurs auxquels la loi instituant les règlements de travail n'est pas applicable, un avis affiché doit indiquer les heures de travail, en vertu de l'article 22 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail.

Il est donc toujours possible de contrôler la durée du travail. Les autres lois sur la réglementation du travail ne posent pas de problème spécial. Il suffit de mentionner que les étudiants sont protégés dans la même mesure que les autres travailleurs.

Enfin, rappelons que des sanctions sont prévues en cas d'inobservation de ces lois.

### 3. Le logement.

L'attention a été attirée tout spécialement sur la mauvaise qualité des logements mis à la disposition des étudiants par leur employeur. L'article 11 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail dit que le logement doit être convenable.

Mais cette disposition n'aura guère d'effet, puisque seule la sanction civile de la rupture du contrat est prévue en cas d'inobservation de cette obligation.

En raison du caractère temporaire de sa situation, l'étudiant n'invoquera cette disposition que dans des circonstances exceptionnelles pour rompre son contrat.

Le Titre III, articles 513 à 524<sup>ter</sup>, du Règlement général pour la protection du travail, pris en exécution de la loi du 6 juillet 1949, comporte une réglementation précise en matière de logement. Des sanctions pénales sont prévues en cas d'inobservation de ces dispositions.

### 4. Rémunérations.

Un problème semble se poser en ce qui concerne la mauvaise rémunération des étudiants et le non-paiement des heures supplémentaires.

La loi sur la durée du travail règle le problème de la rémunération des heures supplémentaires (art. 21).

Pour la détermination de la rémunération, il est utile de rappeler que le principe de la libre formation de celle-ci reste admis; il en résulte que le salaire est toujours fixé par les contrats de louage de travail. Mais ces contrats peuvent être aussi bien des contrats individuels que des conventions collectives.

Il existe cependant une hiérarchie dans les sources juridiques des engagements découlant des contrats de louage de travail, ce qui signifie que la source mentionnée en premier lieu a toujours priorité sur les suivantes. Cette hiérarchie est fixée comme suit :

a) Les lois.

b) De koninklijke besluiten en de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

c) De individuele arbeidsovereenkomsten.

d) De arbeidsreglementen.

e) De collectieve arbeidsovereenkomsten welke niet algemeen verbindend zijn verklaard.

f) Het gebruik.

Er bestaat geen enkele reden om voor de studenten van de algemeen geldende regeling af te wijken, daar deze voldoende rechtszekerheid biedt.

Het is nochtans nodig dat een effectieve controle op de naleving van de eventueel bepaalde minimumlonen wordt uitgeoefend. Deze minimumlonen kunnen eventueel voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten, en zelfs bij gebreke aan andere wijze van vaststelling, uit het gebruik.

Voor de studenten stelt het probleem zich evenwel anders daar ze doorgaans totaal onbekend zijn met de arbeidswereld en zijn organisatie. Bovendien zijn ze niet aangesloten bij een vakbond welke hun rechten verdedigt.

Daarom zou de verplichting een schriftelijke individuele overeenkomst op te stellen, welke het loon en de wijze van berekening vaststelt, een grote bescherming bieden. Om een effectieve controle te waarborgen zou een afschrift van de overeenkomst aan de sociale inspectie moeten medegedeeld worden. De werkgevers zouden aldus geen lagere dan de opgelegde minimumlonen durven bedingen.

De indiener besloot zijn toelichting met volgende algemene bemerkingsen. De tewerkstelling der studenten gedurende de vakantieperiodes stelt in se geen speciaal probleem. De veelvuldige geciteerde misbruiken vloeien voort uit de niet-naleving van de wettelijke bepalingen welke in het geheel beschouwd, een voldoende bescherming bieden. Er schijnt dus vooral een gebrek in de controle te bestaan. Deze controle moet echter mogelijk zijn.

Gedurende het jaar 1968 hebben de sociale inspecteurs van de Ministeries van Sociale Voorzorg en Tewerkstelling en Arbeid speciale controleploegen naar de kuststreek gezonden. Het resultaat hiervan schijnt positief te zijn geweest.

Een moeilijkheid is nochtans dat de te controleren tewerkstellingen moeten opgespoord worden. Dit kan verholpen worden door de verplichting op te leggen de tewerkstellingen mede te delen aan de sociale inspectie. Dit kan geschieden door mededeling van een afschrift van de arbeidsovereenkomst.

De vraag of een speciale bescherming inzake arbeidsreglementering of een preferentiële regeling inzake sociale zekerheid moet worden verleend, dient ons inziens negatief te worden beantwoord. Ten overstaan van de algemeenheid der werknemers is het psychologisch gezien niet te verantwoorden de reeds zo begunstigde groep van de studenten nogmaals te bevoordelen.

b) Les arrêtés royaux et les conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal.

c) Les contrats individuels de louage de travail.

d) Les règlements de travail.

e) Les conventions collectives qui n'ont pas été rendues obligatoires.

f) L'usage.

Il n'y a aucune raison de déroger au régime général pour les étudiants, celui-ci offrant une sécurité juridique suffisante.

Il est cependant nécessaire de contrôler effectivement l'observation des rémunérations minima qui auront éventuellement été fixées. Elles peuvent, le cas échéant, résulter de conventions collectives, et même, à défaut d'autre mode de fixation, de l'usage.

Toutefois, le problème se pose différemment pour les étudiants, étant donné qu'en général ils ignorent tout du monde du travail et de son organisation. D'autre part, ils ne sont pas affiliés à un syndicat qui défendrait leurs droits.

Aussi l'obligation d'établir un contrat individuel écrit fixant la rémunération et son mode de calcul constituerait-elle une garantie sérieuse. Une copie du contrat devrait être communiquée à l'inspection sociale, afin d'assurer un contrôle effectif. Ainsi, les employeurs n'oseraient pas stipuler des rémunérations inférieures aux minima imposés.

L'auteur de la proposition a conclu son exposé par les observations générales suivantes. En elle-même, l'occupation des étudiants pendant les périodes de vacances ne pose pas de problème particulier. Les nombreux abus dont on fait état sont dus à l'inobservation des dispositions légales qui, considérées dans leur ensemble, offrent une garantie suffisante. Il semble donc qu'il y ait surtout des déficiences dans le contrôle. Cependant, un contrôle sérieux doit être possible.

En 1968, les inspecteurs sociaux du Département de la Prévoyance sociale et de celui de l'Emploi et du Travail ont envoyé des équipes spéciales de contrôle dans la région du littoral. Le résultat de cette mesure paraît avoir été positif.

Il y a toutefois la difficulté de rechercher les cas d'occupation d'étudiants à contrôler. Il peut y être remédié en obligeant les employeurs à communiquer les occupations d'étudiants à l'inspection sociale, ce qui peut se faire par la transmission d'une copie du contrat de louage de travail.

A la question de savoir s'il faut accorder une protection spéciale en matière de réglementation du travail ou un régime préférentiel de sécurité sociale, il convient, à notre sens, de répondre par la négative. A l'égard de l'ensemble des travailleurs, il ne se justifierait pas sur le plan psychologique de favoriser encore les étudiants, déjà si avantagés.

Bovendien is het niet raadzaam de tewerkstelling van de studenten zo te bemoeilijken dat geen beroep op studenten meer zou gedaan worden. Men mag de algemene tendens niet negeren dat de studenten hoe langs om meer naar een grotere zelfstandigheid streven en zelf een gedeelte van hun eigen onderhoud op zich nemen.

Hiertegenover staat het feit dat een grote tewerkstelling van studenten voor de eigenlijke werknemersgroep een gevaar voor werkloosheid of loondrukking kan inhouden. Daarom moet vermeden worden bij de werkgevers de tendens aan te moedigen om bij voorkeur studenten aan te werven. Dit zou het geval zijn bij eventuele uitsluiting uit de sociale zekerheid.

Een laatste probleem is nog de ziekte of ongeval van de student. Inzake uitkeringen zou de toestand ongewijzigd kunnen blijven. Voor de inwonende student de verplichting van verzorging aan de werkgever gedurende de nodige tijd opleggen, en in het geval het een minderjarige betreft, de verplichting opleggen de persoon te verwittigen welke de wettelijke bewakingsplicht over de minderjarige heeft, lijken een voldoende zekerheid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft er de nadruk op gelegd dat het hier niet gaat om een initiatief van de Regering.

Ingevolge het unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad heeft de Minister echter een reeks amendementen ingediend die in feite tot een nieuwe redactie van het voorstel van wet hebben geleid.

De vier fundamentele bedenkingen van de Nationale Arbeidsraad waren de volgende :

1. In plaats van een afzonderlijk speciaal statuut voor de studenten op te maken is het beter ze in te schakelen in de algemene groep van de werknemers maar hierbij rekening te houden met bijzondere beschermingsmaatregelen.

2. De voorgestelde maatregelen mogen niet beperkt blijven tot het studentenwerk tijdens de vakantie maar moeten kunnen toegepast worden op de studenten in het algemeen.

3. De inhoud van het schriftelijk kontrakt alsmede de modaliteiten voor de mededeling van het afschrift aan de bevoegde inspectiedienst moeten gepreciseerd worden.

4. Aangezien het om een arbeidsovereenkomst gaat is deze nieuwe wet van burgerrechtelijke aard en moeten geen straf-sankties voorzien worden.

Het zijn deze bemerkings van de Nationale Arbeidsraad die tot de redactie van de amendementen geleid hebben.

Vanwege een paar commissieleden werd de bemerking gemaakt dat de voorgestelde bepalingen in feite toch een speciale wet zullen uitmaken. Na de speciale wetten voor de handelsvertegenwoordigers en de dienstboden komt er nu ook nog een voor de studenten. Ware het niet beter de voorgestelde bepalingen in te schakelen in de bestaande wetgeving op de arbeidskontrakten, rekening houdend met de speciale groep personen waarover het gaat ?

En outre, il serait inopportun de rendre plus difficile l'occupation d'étudiants à tel point que l'on ne fasse plus appel à leurs services. On ne peut ignorer la tendance générale des étudiants à être de plus en plus indépendants et à assumer personnellement une partie des charges de leur entretien.

Mais en revanche, il y a le fait que l'occupation d'un grand nombre d'étudiants pourrait créer, pour les travailleurs proprement dits, un risque de chômage ou de tassement des rémunérations. C'est pourquoi il faut éviter d'encourager la tendance des employeurs à engager de préférence des étudiants. Or, c'est ce qu'ils feraient si les étudiants devaient être exclus du bénéfice de la sécurité sociale.

Enfin, il y a le problème des étudiants qui deviendraient malades ou seraient victimes d'un accident. En matière de prestations, la situation pourrait demeurer inchangée. Pour les étudiants logés chez l'employeur, il paraît suffisant comme garantie d'obliger ce dernier à leur assurer des soins pendant la durée nécessaire et, lorsqu'il s'agit de mineurs, à avertir la personne qui en a légalement la garde.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail a souligné qu'il ne s'agit pas ici d'une initiative gouvernementale.

A la suite de l'avis unanime du Conseil national du Travail, le Ministre a toutefois déposé une série d'amendements qui, en fait, ont abouti à une nouvelle rédaction de la proposition de loi.

Le Conseil national du Travail a émis les quatre observations fondamentales que voici :

1. Au lieu d'élaborer un statut spécial distinct pour les étudiants, il est préférable de les intégrer dans la catégorie générale des travailleurs, compte tenu toutefois de mesures spéciales de protection.

2. Les mesures proposées ne doivent pas rester limitées au travail des étudiants durant les vacances, mais elles doivent pouvoir être appliquées aux étudiants en général.

3. Il conviendrait de préciser les termes du contrat écrit ainsi que les modalités de la communication de la copie au service d'inspection compétent.

4. Comme il s'agit d'un contrat de louage de travail, cette nouvelle loi relève du droit civil et aucune sanction pénale spéciale ne doit être prévue.

Ce sont ces considérations du Conseil national du Travail qui ont donné lieu à la rédaction des amendements.

Plusieurs commissaires ont fait remarquer que, malgré tout, les dispositions proposées constitueront en fait une loi spéciale.

Après les lois spéciales concernant les représentants de commerce et les gens de maison, nous aurons donc une nouvelle loi pour les étudiants. Ne vaudrait-il pas mieux d'intégrer les dispositions proposées dans la législation existante sur les contrats de louage de travail, en tenant compte du groupe spécial de personnes dont il s'agit ?

De Minister heeft hierop geantwoord dat precies zoals in de nieuwe wet voor de dienstboden, hier ook enkele bestaande bepalingen worden overgenomen. Als het voorstel van wet aangenomen wordt zal een gecoördineerde tekst aan het parlement voorgelegd worden.

## II. Artikelsgewijze bespreking.

### Artikel 1.

Nieuwe tekst : « Deze wet is van toepassing op de werkgevers en op de studenten die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder hun gezag. Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de overeenkomst gesloten tussen een werkgever en een student, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien, tenzij het tegendeel wordt bewezen, als een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden en geregeld volgens het geval door de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of deze van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendenkontraakt en door de bepalingen van deze wet. »

De nieuwe redactie van het eerste artikel werd als volgt door de Minister verantwoord :

Volgens het voorstel van de Nationale Arbeidsraad, wordt het toepassingsgebied van de wet uitgebreid tot alle studenten, ongeacht de periode van het jaar tijdens welke zij arbeiden alsook tot sommige gevallen waarin twijfel kan rijzen omtrent het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een student.

Het begrip « studenten » moet breed opgevat worden en is niet beperkt tot de personen die hogere studies doen en cursus volgen aan een universiteit. Dit begrip omvat inzonderheid zij die middelbaar of hoger onderwijs, kunst of technisch onderwijs volgen of die een examen voorbereiden voor de centrale examencommissie. Dit begrip dat uiterst breed is zal nochtans beperkt worden door de uitsluitingen waarin de Koning krachtens artikel 2 kan voorzien.

Zoals de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, scheidt artikel 1 een vermoeden dat een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden bestaat naargelang het voornaamste kenmerk van het geleverd werd duidt op handenarbeid of op hoofdarbeid. Dit vermoeden kan weerlegd worden door het tegenbewijs. Indien dit vermoeden niet wordt weerlegd zijn de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst of van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract van toepassing samen met de bepalingen van deze wet. In het tegenovergestelde geval worden enkel de bepalingen van deze wet toegepast.

Op de vraag of de student die full-time arbeid verricht en de student die een stage doormaakt ook aan de wet onderworpen is werd bevestigend geantwoord. Het eerste artikel voorziet een algemene toepassing en het is in artikel 2 dat de uitzonderingen mogelijk gemaakt worden. Het artikel 1 werd met algemeenheid van stemmen min één onthouding goedgekeurd.

Le Ministre a répondu que, tout comme dans la nouvelle loi relative aux gens de maison, on a repris ici quelques dispositions existantes. Si la proposition de loi est adoptée, un texte coordonné sera soumis au Parlement.

## II. Discussion des articles.

### Article 1<sup>er</sup>.

Texte nouveau : « La présente loi s'applique aux employeurs et aux étudiants qui fournissent contre rémunération des prestations de travail sous leur autorité, que ce soit ou non en vertu d'un contrat de louage de travail. Nonobstant toute stipulation expresse du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quel que soit le titre qui lui est donné, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail ou un contrat d'emploi et régi, selon le cas, par les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou celles des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et par les dispositions de la présente loi. »

Ce nouveau libellé de l'article a été justifié par le Ministre dans les termes suivants :

Conformément aux propositions du Conseil national du Travail, le champ d'application de la loi est étendu à tous les étudiants, quelle que soit la période de l'année au cours de laquelle ils travaillent, ainsi qu'à certains cas où l'existence d'un contrat de louage de travail entre un employeur et un étudiant pourrait être mise en doute.

La notion d'« étudiants » doit s'interpréter dans un sens large et n'est pas limitée aux personnes qui font des études supérieures et suivent les cours d'une université. Elle recouvre notamment ceux qui suivent un enseignement du cycle moyen ou supérieur, un enseignement artistique ou technique, ou préparent les examens du jury central. Cette notion extrêmement large sera toutefois limitée par les exclusions que le Roi pourra décider en vertu de l'article 2.

A l'instar de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, l'article 1<sup>er</sup> instaure une présomption d'existence d'un contrat de travail ou d'emploi selon le caractère principalement manuel ou intellectuel du travail fourni. Cette présomption peut être renversée par la preuve contraire. Si cette présomption n'est pas renversée, les dispositions de la loi sur le contrat de travail ou des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi s'appliqueront conjointement avec les dispositions de la présente loi. Dans le cas contraire, seules les dispositions de la présente loi seront d'application.

Il a été répondu affirmativement à la question de savoir si l'étudiant occupé à temps plein et l'étudiant effectuant un stage sont également soumis à la loi. L'article 1<sup>er</sup> prévoit une application générale et c'est l'article 2 qui permet des exceptions. L'article 1<sup>er</sup> a été adopté à l'unanimité moins une abstention.



## Artikel 2.

Nieuwe tekst : « De Koning kan op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten. »

Ten einde een oneerlijke concurrentie tegenover de geregelde werknemers te voorkomen, moet de Koning sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van de wet kunnen sluiten.

Zouden namelijk uitgesloten kunnen worden de studenten die, als stage, arbeid verrichten welke deel uitmaakt van hun studieprogramma; zij die, hoewel ze hun studies verder zetten, sinds een bepaalde periode werken (bv. zes maanden) en die daardoor geregelde werknemers zijn geworden; de studenten waarvan het aantal lesuren zeer beperkt is of zij die te weinig arbeidsuren presteren om aan sommige bepalingen van de sociale wetgeving te worden onderworpen.

Het nieuwe artikel 2 werd zonder bemerkingsen unaniem goedgekeurd.

## Artikel 3.

Daar het toepassingsgebied van de wet werd uitgebreid tot de arbeid verricht door de studenten ongeacht de periode van het jaar wordt artikel 3 overbodig.

De Commissie was unaniem akkoord het artikel te schrappen.

*Opschrift van Hoofdstuk II.*

Aangezien de uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet aanvaard werd tot de arbeid verricht anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, wordt het opschrift van Hoofdstuk II gewijzigd en luidt : « Overeenkomst ».

Wanneer een student een korte en toevallige arbeidsduur aanvaardt bv. in ontspanningsgelegenheden is er wel een « overeenkomst » zonder dat er daarom werkelijk van een « arbeidsovereenkomst » sprake is.

## Artikel 4 (nieuw artikel 3).

Nieuwe tekst : « De overeenkomst voor een tewerkstelling welke onder de toepassing van deze wet valt moet voor iedere student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt. »

Het amendement herneemt de redactie van artikel 3 van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en werd zonder bemerkingsen aangenomen.

## Artikel 5 (nieuw artikel 4).

Nieuwe tekst : « Het in artikel 4 bedoelde geschrift moet vermelden :

## Article 2.

Texte nouveau : « Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de commission paritaire, sur proposition du Conseil national du Travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations. »

Afin d'éviter toute concurrence irrégulière vis-à-vis des travailleurs proprement dits, le Roi doit pouvoir exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la loi.

Ces exclusions pourraient notamment s'appliquer aux étudiants qui font, à titre de stage, des travaux faisant partie de leur programme d'études, travaillent depuis une certaine période (par exemple six mois) et sont, de ce fait, devenus des travailleurs réguliers; aux étudiants dont le nombre d'heures d'étude est très réduit ou encore à ceux dont le volume de travail est trop restreint pour qu'ils soient assujettis à certaines dispositions de la législation sociale.

L'article 2, dans son nouveau libellé, est adopté à l'unanimité, sans observations.

## Article 3.

Le champ d'application de la loi ayant été étendu au travail effectué par les étudiants pendant n'importe quelle période de l'année, l'article 3 devient sans objet.

La Commission a décidé unanimement de supprimer cet article.

*Intitulé du Chapitre II.*

Etant donné qu'a été admise l'extension du champ d'application de la loi aux prestations de travail qui sont fournies autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, l'intitulé du Chapitre II est modifié par la suppression des mots « de louage de travail ».

Lorsqu'un étudiant accepte un travail occasionnel et de courte durée, par exemple dans des lieux de détente, il y a effectivement « contrat », sans qu'il soit pour autant question d'un véritable contrat de louage de travail.

## Article 4 (nouvel article 3).

Texte nouveau : « Le contrat relatif à une occupation tombant sous l'application de la présente loi doit être constaté par écrit pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. »

L'amendement reprend le texte de l'article 3 de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail; il a été adopté sans observations.

## Article 5 (nouvel article 4).

Texte nouveau : « L'écrit visé à l'article 4 doit mentionner :

« 1<sup>o</sup> identiteit, domicilie en eventueel verblijfplaats van de partijen;

» 2<sup>o</sup> de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

» 3<sup>o</sup> de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

» 4<sup>o</sup> de arbeidsduur per dag en per week;

» 5<sup>o</sup> de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

» 6<sup>o</sup> het overeengekomen loon, en in het geval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

» 7<sup>o</sup> het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

» 8<sup>o</sup> het eventuele beding van proeftijd;

» 9<sup>o</sup> de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

» 10<sup>o</sup> het bevoegd paritair comité. »

Het 1<sup>o</sup> en het 3<sup>o</sup> van het amendement bevatten bepalingen die gewoonlijk voorkomen in alle overeenkomsten.

De bij deze wet bedoelde tewerkstelling is essentieel tijdelijk; daarom legt het 2<sup>o</sup> aan de partijen de verplichting op om de data te vermelden van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst. Bij het verstrijken van de termijn zal de overeenkomst automatisch een einde nemen zonder dat een opzegging is vereist. Het staat nochtans ieder van de partijen vrij om vervroegd de overeenkomst te beëindigen mits opzegging overeenkomstig artikel 11. Anderzijds kan de student de overeenkomst eveneens beëindigen zonder opzegging in geval van toepassing van artikel 5.

De 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> en 10<sup>o</sup> vermeldingen zijn voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad.

Wat de arbeidsduur betreft, is het wenselijk dat de werktijden en de rustpauzen aan de studenten de beschikking over voldoende vrije tijd laten.

De vermelding van de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 heeft tot doel de partijen te informeren over hun rechten en verplichtingen inzake bescherming van het loon.

Het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald moet in het arbeidsreglement worden vermeld (Wet 8-4-1965, art. 6, 3<sup>o</sup>); in dat geval herneemt de overeenkomst deze vermelding. Bij ontstentenis van arbeidsreglement moet de overeenkomst dit tijdstip vaststellen; dit zou hetzelfde moeten zijn als voor de andere werknemers.

De 6<sup>o</sup>, 8<sup>o</sup> en 9<sup>o</sup> zijn letterlijk overgenomen van het voorstel van wet waar ze n<sup>os</sup> 2, 3 en 4 droegen.

Het loon van de student die normale arbeidsprestaties levert, bv. ter vervanging van een andere werknemer, moet

« 1<sup>o</sup> l'identité, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;

» 2<sup>o</sup> la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

» 3<sup>o</sup> le lieu de l'exécution du contrat;

» 4<sup>o</sup> la durée journalière et hebdomadaire du travail;

» 5<sup>o</sup> l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

» 6<sup>o</sup> la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

» 7<sup>o</sup> l'époque du paiement de la rémunération;

» 8<sup>o</sup> la clause éventuelle d'essai;

» 9<sup>o</sup> le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

» 10<sup>o</sup> la commission paritaire compétente. »

Les 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'amendement comportent des stipulations qui se retrouvent normalement dans tous les contrats.

L'occupation visée par la présente loi est essentiellement temporaire; c'est pourquoi le 2<sup>o</sup> oblige les parties à mentionner les dates de début et de fin de l'exécution du contrat. A l'échéance du terme, le contrat prendra fin automatiquement sans qu'aucun préavis ne soit requis. Il est cependant loisible à chacune des parties de mettre fin anticipativement au contrat moyennant préavis conformément à l'article 11. D'autre part, l'étudiant pourra également mettre fin au contrat sans préavis en cas d'application de l'article 5.

Les 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> et 10<sup>o</sup> sont des mentions proposées par le Conseil national du Travail.

En ce qui concerne la durée du travail, il est souhaitable que les horaires des prestations et les intervalles de repos laissent aux étudiants un temps libre suffisant.

La mention de l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 est destinée à informer les parties de leurs droits et obligations en matière de protection de la rémunération.

L'époque du paiement de la rémunération doit être mentionnée dans le règlement de travail (loi du 8 avril 1965, art. 6, 3<sup>o</sup>); dans ce cas, le contrat reprend cette mention. En l'absence d'un règlement de travail, c'est le contrat qui doit fixer cette époque; il s'indique qu'elle soit la même que pour les autres travailleurs.

Les 6<sup>o</sup>, 8<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup> sont repris textuellement de la proposition de loi, où ils figuraient sous les n<sup>os</sup> 2, 3 et 4.

La rémunération de l'étudiant qui accomplit des prestations de travail normales, en remplacement par exemple d'un

worden vastgesteld op basis van de criteria die van toepassing zijn op dit soort werk.

Werd er geen proefbeding in de overeenkomst bedongen dan bevat deze geen proeftijd en kan zij slechts worden beëindigd met inachtneming van de bij artikel 11 bepaalde opzeggingstermijnen.

De Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies de vraag gesteld of in 2° de woorden « en het einde » moeten behouden blijven. Aangezien aldus de korte en toevallige arbeidsperiodes kunnen beschreven worden was de Commissie van oordeel dat het beter is de tekst te behouden.

De nieuwe tekst werd aangenomen met algemeenheid van stemmen min één onthouding.

Artikel 6 (nieuw artikel 5).

Nieuwe tekst : « Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 6, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding. »

Dezelfde burgerlijke sanctie die van toepassing is ingeval een geschreven overeenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 4, ontbreekt, wordt voortaan toepasselijk wanneer er geen mededeling wordt gedaan van een afschrift van de overeenkomst, waarvoor geen strafrechterlijke sanctie meer wordt voorzien. Het is inderdaad overdreven in een zwaardere sanctie te voorzien bij gebrek aan mededeling dan bij gebrek aan geschrift.

De nieuwe tekst werd zonder bemerkings aangenomen.

Artikel 7 (nieuw artikel 6).

Nieuwe tekst : « Een afschrift van de in uitvoering van artikel 3 opgestelde overeenkomst moet binnen vijftien dagen, volgend op het begin van de overeenkomst door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangevozen ambtenaar.

» Na advies van het bevoegd paritair comité, kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst. »

Omwille inzonderheid van de toename van werk gedurende de perioden tijdens welke de werkgevers over het algemeen beroep doen op studenten wordt de termijn van twee werkdagen bepaald voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst aan de bevoegde inspectiedienst op 15 kalenderdagen gebracht.

De werkgever zal slechts één afschrift van de overeenkomst moeten overmaken. Deze verplichting kan worden vervuld door het sociaal werkgeverssecretariaat waarbij de werkgever is aangesloten. Met algemeenheid van stemmen werd de nieuwe tekst aangenomen.

Deze nieuwe tekst is met eenparige stemmen aangenomen.

autre travailleur, doit être fixée sur la base des critères applicables à ce type de travail.

A défaut de stipulation de la clause d'essai dans le contrat, celui-ci ne comportera pas de période d'essai et ne pourra être résilié que moyennant les préavis fixés à l'article 11.

Le Conseil national du Travail a, dans son avis, posé la question de savoir s'il faut au 2° maintenir les mots « et de la fin ». Etant donné que le texte actuel permet de définir les périodes de travail courtes et occasionnelles, la Commission a jugé préférable de conserver le texte tel quel.

Le nouveau libellé a été adopté à l'unanimité moins une abstention.

Article 6 (nouvel article 5).

Texte nouveau : « A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 4 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 6, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité. »

La même sanction civile qui frappe le défaut de rédaction d'un contrat écrit conforme aux prescriptions de l'article 4 s'applique désormais au défaut de communication d'une copie du contrat qui n'est plus sanctionnée pénalement. En effet, il est excessif de sanctionner plus lourdement le défaut de communication que le défaut d'écrit.

Le nouveau libellé a été adopté sans observations.

Article 7 (nouvel article 6).

Texte nouveau : « Une copie du contrat rédigé en vertu de l'article 3 est communiquée par l'employeur, dans les quinze jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

» Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat. »

En raison notamment du surcroît de travail pendant les périodes où les employeurs font généralement appel aux étudiants, le délai de deux jours ouvrables prévu pour la transmission de la copie du contrat au service d'inspection compétent est porté à 15 jours civils.

L'employeur ne devra transmettre qu'une seule copie du contrat. Cette obligation pourra être assumée par le secrétariat social auquel l'employeur est affilié. Le nouveau libellé a été adopté à l'unanimité.

Ce nouveau texte est adopté à l'unanimité.

## Artikel 8 (nieuw artikel 7).

De voorgestelde verandering van het cijfer « 5bis » voor het cijfer « 5ter » volgt uit de wijzigingen die de wet van 21 november 1969 aan de wet van 10 maart 1900 heeft aangebracht.

De voorgestelde wijziging en het artikel werden met algemene stemmen aangenomen.

## Artikel 8bis (nieuw artikel 8).

De Minister heeft volgende nieuwe tekst voorgesteld :

« De werkgever die zich verbonden heeft de student te huisvesten moet hem een behoorlijke huisvesting waarborgen. »

Deze verplichting, op aanvraag van de Nationale Arbeidsraad ingevoegd, is een herinnering aan een verplichting van de werkgever die in artikel 11 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst reeds is vermeld, en een uitbreiding ervan.

Zonder bemerkingsen aangenomen.

## Artikel 9.

Bij amendement heeft de Minister voorgesteld het tweede lid van artikel 9 aan te vullen met de woorden : « onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen. »

Het amendement maakt voorbehoud op de wetgeving inzake arbeidsongevallen die in de verplichting van terugbetaling van de kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging voorziet.

Zonder bemerkingsen aangenomen.

## Artikel 10.

Nieuwe tekst : « In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan acht dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn. »

Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en in overeenstemming met de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en voor bedienden, voorziet het amendement in de betaling van een vergoeding indien de werkgever van zijn recht om de overeenkomst te beëindigen gebruik maakt.

Zonder bemerkingsen aangenomen.

## Artikel 11.

Nieuwe tekst : « Jeder van de partijen heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

## Article 8 (nouvel article 7).

La proposition tendant à remplacer le chiffre « 5 bis » par le chiffre « 5 ter » résulte des modifications apportées à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail par la loi du 21 novembre 1969.

La modification et l'article ont été adoptés à l'unanimité.

## Article 8 bis (nouvel article 8).

Le Ministre a proposé le nouveau texte suivant :

« L'employeur qui s'est engagé à loger l'étudiant doit assurer à celui-ci un logement convenable. »

Cette disposition, insérée à la demande du Conseil national du Travail, est un rappel et une extension d'une obligation de l'employeur qui figure déjà à l'article 11 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Cet article a été adopté sans observations.

## Article 9.

Par voie d'amendement, le Ministre a proposé de compléter l'article 9, alinéa 2, par les mots « sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail ».

L'amendement réserve l'application de la législation sur les accidents du travail, qui prévoit le remboursement obligatoire des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers.

L'article a été adopté sans observations.

## Article 10.

Texte nouveau : « L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de huit jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. »

L'amendement prévoit, sur proposition du Conseil national du Travail et par analogie avec les règles de la législation sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi, le paiement d'une indemnité lorsque l'employeur use de son droit de rompre le contrat.

L'article a été adopté sans observations.

## Article 11.

Texte nouveau : « Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

» Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en deze die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

» De bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

» Op de voordracht van het bevoegde paritair comité, kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan. »

Rekening houdend met het essentieel tijdelijk karakter van de tewerkstelling van de student, heeft de Nationale Arbeidsraad voorgesteld zowel voor hoofd- als voor handenarbeid, tamelijk korte opzeggingstermijnen te bepalen en hierbij een onderscheid te maken naargelang de duur van de verbintenis.

De Raad heeft eveneens voorgesteld dat de Koning zou kunnen afwijken van de door de wet bepaalde opzeggingstermijnen en van de datum waarop zij ingaan, namelijk de maandag volgend op de week waarin de opzegging betekend werd (art. 19, § 1, derde lid, Wet 10-3-1900).

Dit artikel werd met algemeenheid van stemmen min één onthouding aangenomen.

#### Artikels 12 en 13.

Ingevolge de bemerkings van de Minister van Sociale Voorzorg werden beide artikels geschrapt.

#### Artikel 14 (nieuw artikel 12).

Dit artikel werd unaniem aangenomen.

#### Artikel 15 tot 24.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft voorgesteld deze artikels te schrappen en gaf hiervoor volgende verantwoording :

Deze wet is van burgerlijke aard zoals de basiswetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en op de arbeidsovereenkomst voor bedienden welke zij aanvult.

De strafsancities komen helemaal uitzonderlijk voor in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

Daarenboven lijkt het overdreven de werkgever die binnen de voorgeschreven termijn geen afschrift aan de inspectiediensten overmaakt, met een strafsancie te bestraffen dan wanneer de werkgever die geen geschrift opstelt door geen strafsancie wordt getroffen; deze laatste toestand is nochtans nadeliger voor de student en voor de inspectiedienst.

De strafsancie waarin artikel 19, 1, voorziet, wordt vervangen door dezelfde burgerlijke sancie als zij die toepasselijk is bij gebrek aan geschrift (nieuw artikel 5).

» Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

» Les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

» Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours. »

Compte tenu de la nature essentiellement temporaire de l'occupation de l'étudiant, le Conseil national du Travail a proposé de fixer aussi bien en cas de travail manuel que de travail intellectuel des périodes de préavis assez réduites en faisant une distinction suivant la durée de l'engagement.

De même, il a proposé que le Roi puisse déroger aux délais de préavis fixés par la loi et à leur date de prise de cours, qui est le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié (art. 19, § 1<sup>er</sup>, al. 3, loi du 10 mars 1900).

Cet article a été adopté à l'unanimité moins une abstention.

#### Articles 12 et 13.

Ces deux articles ont été supprimés à la suite des observations du Ministre de la Prévoyance sociale.

#### Article 14 (nouvel article 12).

Cet article a été adopté à l'unanimité.

#### Articles 15 à 24.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail a proposé de supprimer ces articles et a justifié sa proposition en ces termes :

La présente loi a un caractère civil, tout comme les lois de base sur le contrat de travail et le contrat d'emploi dont elle est le complément.

Les sanctions pénales sont tout à fait exceptionnelles dans la législation sur les contrats de louage de travail.

Au surplus, il paraît excessif d'infliger une sanction pénale à l'employeur qui ne transmet pas aux services d'inspection une copie du contrat écrit dans le délai prescrit, alors qu'aucune sanction pénale ne frappe l'employeur qui ne rédige pas d'écrit, situation bien plus préjudiciable pour l'étudiant et les services d'inspection.

La sanction pénale prévue à l'article 19, 1, est remplacée par la même sanction civile que celle qui s'applique à défaut d'écrit (art. 5 nouveau).

Wat betreft de bestraffing van hen die het toezicht verhinderen moet deze wet in geen speciale bepaling voorzien daar deze inbreuk reeds bestraft wordt door de wetten op de arbeidsreglementering waarvan het toepassingsgebied de arbeid van de studenten omvat.

De Commissie heeft unaniem beslist deze artikels te schrappen.

Het voorstel van wet werd met algemeenheid van stemmen aangenomen.

Dit verslag is eenparig goedgekeurd.

*De Verslaggever,*  
G. VANDEPUTTE.

*De Voorzitter.*  
M. REMSON.

En ce qui concerne la répression des obstacles à la surveillance, la présente loi ne doit prévoir aucune disposition spéciale, car cette infraction est déjà réprimée par les lois de réglementation du travail dont le champ d'application couvre le travail des étudiants.

La Commission a décidé à l'unanimité de supprimer ces articles.

La proposition de loi a été adoptée à l'unanimité.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

*Le Rapporteur,*  
G. VANDEPUTTE.

*Le Président,*  
M. REMSON.

TEKST VOORGEDRAGEN  
DOOR DE COMMISSIE.

Voorstel van wet betreffende de tewerkstelling  
van studenten.

ARTIKEL 1.

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en op de studenten die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder hun gezag.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de overeenkomst, gesloten tussen een werkgever en een student, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien, tenzij het tegendeel wordt bewezen, als een arbeidsovereenkomst voor bedienden en geregeld volgens het geval door de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of die van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en door de bepalingen van deze wet.

ART. 2.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

HOOFDSTUK II.

Overeenkomst.

ART. 3.

De overeenkomst voor een tewerkstelling welke onder de toepassing van deze wet valt moet voor iedere student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

ART. 4.

Het in artikel 3 bedoelde geschrift moet vermelden :

1. identiteit, domicilie en eventueel verblijfplaats van de partijen;
2. de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
3. de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
4. de arbeidsduur per dag en per week;
5. de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
6. het overeengekomen loon, en in het geval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

TEXTE PRESENTE  
PAR LA COMMISSION.

Proposition de loi relative à l'occupation d'étudiants.

ARTICLE 1<sup>er</sup>.

La présente loi s'applique aux employeurs et aux étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous leur autorité, que ce soit ou non en vertu d'un contrat de louage de travail.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quel que soit le titre qui lui est donné, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail ou un contrat d'emploi et régi, selon le cas, par les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou celles des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et par les dispositions de la présente loi.

ART. 2.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du Travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

CHAPITRE II.

Du contrat.

ART. 3.

Le contrat relatif à une occupation tombant sous l'application de la présente loi doit être constaté par écrit pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

ART. 4.

L'écrit visé à l'article 3 doit mentionner :

1. l'identité, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
2. la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
3. le lieu de l'exécution du contrat;
4. la durée journalière et hebdomadaire du travail;
5. l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
6. la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

7. het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
8. het eventuele beding van proeftijd;
9. de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
10. het bevoegd paritair comité.

## ART. 5.

Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 6, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

## ART. 6.

Een afschrift van de in uitvoering van artikel 3 opgestelde overeenkomst moet binnen vijftien dagen, volgend op het begin van de overeenkomst door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Na advies van het bevoegd paritair comité, kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

## ART. 7.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt de proeftijd onderworpen aan de bepalingen van artikel 5ter van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

## ART. 8.

De werkgever die zich verbonden heeft de student te huisvesten moet hem een behoorlijke huisvesting waarborgen.

## ART. 9.

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

7. l'époque du paiement de la rémunération;
8. la clause éventuelle d'essai;
9. le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;
10. la commission paritaire compétente.

## ART. 5.

A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 3 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 6, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

## ART. 6.

Une copie du contrat rédigé en vertu de l'article 3 est communiquée par l'employeur, dans les quinze jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

## ART. 7.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la période d'essai est soumise aux dispositions de l'article 5ter de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

## ART. 8.

L'employeur qui s'est engagé à loger l'étudiant doit assurer à celui-ci un logement convenable.

## ART. 9.

L'employeur doit assurer à l'étudiant qu'il s'est engagé à loger et qui est atteint d'une incapacité de travail, un logement convenable et des soins appropriés aussi longtemps que cela sera nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.



## ART. 10.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan acht dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

## ART. 11.

Ieder van de partijen heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student : één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Op de voordracht van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

## ART. 12.

Ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid behouden de in de wet bedoelde studenten de hoedanigheid van persoon ten laste.

## ART. 10.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de huit jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

## ART. 11.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

## ART. 12.

Au regard des différents régimes de sécurité sociale, les étudiants visés par la présente loi conservent la qualité de personne à charge.

## BIJLAGE.

## ADVIES N° 313.

Betreft : *Voorstel van wet betreffende de tewerkstelling van studenten gedurende de vakantieperioden (1).*

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft op 24 oktober 1969 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over het voorstel van wet van de heren De Clercq c.s. betreffende de tewerkstelling van studenten gedurende de vakantieperioden.

Op verslag van zijn Commissie voor de jeugdarbeid heeft de Raad op 27 november 1969 besloten navolgend advies aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid te doen toekomen.



## INLEIDING.

De Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat de loonarbeid van de studenten tijdens de jongste jaren bestendig is toegenomen en een belangrijk sociologisch fenomeen is geworden. Deze arbeid is voor de studenten een hulpbron, die hen, in sommige gevallen, kan toelaten hun studies verder te zetten. De Raad is van oordeel dat men dit soort arbeid niet mag belemmeren, doch hij merkt op dat de onervarenheid van de studenten en het feit dat zij onvoldoende vertrouwd zijn met de sociale wetgeving tot moeilijkheden en soms tot misbruiken hebben geleid.

Gelet op de urgentie van deze aangelegenheid, heeft de Raad besloten, in samenwerking met de Nationale Jeugdraad, voor het toeristisch seizoen 1969 een mededeling betreffende de arbeid van de studenten tijdens de vakantie tot de betrokken personen en overheden te richten.

De Raad nam zich tevens voor dit probleem verder uit te diepen om tot concrete voorstellen te komen voor de volgende seizoenen.

Ten einde gevolg te geven aan het verzoek van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en aan de wens van de Senaatscommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid, heeft de Raad besloten zonder verwijl advies uit te brengen over het voorstel van wet van de heer De Clercq. Hij hield zich daarbij evenwel het recht voor, eventueel later een onderzoek te wijden aan de problemen waaraan geen oplossing zou kunnen gegeven worden binnen het bestek van het voorstel van wet.

## I. Algemene opmerkingen betreffende het voorstel van wet.

De Nationale Arbeidsraad is van oordeel dat het nodig is de beschikkingen die op het stuk van het sociaal recht op de studenten van toepassing zijn te bepalen en hij gaat akkoord met de in het voorstel van wet gehuldigde beginselen; hij formuleert dienaangaande evenwel navolgende algemene opmerkingen :

1. *Met betrekking tot de te volgen juridische methode.* De Nationale Arbeidsraad gaat akkoord met het voorstel van wet en hij is eveneens van oordeel dat geen nieuw soort arbeidsovereenkomst in het leven moet worden geroepen. Hij vestigt evenwel de aandacht op het feit dat de nieuwe wet duidelijk moet stellen, dat de werkstudenten zullen onderworpen worden ofwel aan de wet op de arbeidsovereenkomst ofwel aan de geordende wetten op de bediendenovereenkomst en dat deze twee wetgevingen met de bijzondere bepalingen van de nieuwe wet zullen worden aangevuld.

## ANNEXE.

## AVIS N° 313.

Objet : *Proposition de loi relative à l'occupation d'étudiants pendant les périodes de vacances (1).*

Le 24 octobre 1969, le Ministre de l'Emploi et du Travail a sollicité l'avis du Conseil national du Travail sur la proposition de loi de MM. De Clercq et consorts relative à l'occupation d'étudiants pendant les périodes de vacances.

Sur rapport de sa Commission pour le travail des jeunes, le Conseil a décidé, le 27 novembre 1969, d'adresser le présent avis au Ministre de l'Emploi et du Travail.



## PREAMBULE.

Le Conseil national du Travail a constaté que le travail salarié des étudiants s'est accru constamment au cours de ces dernières années et qu'il est devenu un phénomène sociologique important. Ce travail procure aux étudiants des ressources complémentaires qui, dans certains cas, peuvent les aider à accomplir leurs études. Le Conseil estime qu'il ne convient pas d'entraver ce genre de travail mais fait observer que le manque d'expérience des étudiants et le fait qu'ils ne sont pas familiarisés avec la législation sociale, ont donné lieu à des difficultés et parfois à des abus.

Etant donné l'urgence de la question, le Conseil a décidé, en collaboration avec le Conseil national de la Jeunesse, d'adresser pour la saison touristique 1969, une communication aux personnes et autorités concernées, relative au travail des étudiants pendant les vacances.

Le Conseil se proposait de faire ensuite un examen plus approfondi de ce problème afin de mettre au point des propositions concrètes pour les saisons suivantes.

Afin de répondre à la demande du Ministre de l'Emploi et du Travail et au vœu de la Commission de l'Emploi et du Travail du Sénat, le Conseil a décidé d'émettre sans tarder un avis sur la proposition de loi de M. De Clercq, en se réservant de faire éventuellement un examen ultérieur des problèmes qui n'auraient pu être rencontrés dans le cadre de la proposition de loi.

## I. Observations générales concernant la proposition de loi.

Le Conseil national du Travail estime qu'il est nécessaire de définir les dispositions applicables en droit social aux étudiants et est d'accord sur les principes de la proposition de loi moyennant les observations générales suivantes :

1. *Concernant la méthode juridique à utiliser,* le Conseil national du Travail, se ralliant à la proposition de loi, estime qu'il ne faut pas créer un contrat d'un type nouveau; mais il attire l'attention sur le fait que la nouvelle loi doit clairement préciser que les étudiants occupés seront soumis soit à la loi sur le contrat de travail, soit aux lois coordonnées sur le contrat d'emploi, et que ces deux législations seront complétées par les dispositions particulières de la nouvelle loi.

(1) Voorstel van wet van de heren C. De Clercq c.s., Parl. Besch. Senaat, n° 190, zitting 1968-1969, 11 februari 1969.

(1) Proposition de loi de MM. De Clercq et consorts, Doc. Parl. Sénat, n° 190, session de 1968-1969, 11 février 1969.

2. Met betrekking tot de categorieën studenten en het soort werk dat hen wordt aangeboden, stelt de Raad vast dat in de bepaling van het toepassingsgebied van de wet, rekening moet worden gehouden met navolgende elementen :

a) De Raad merkt vooreerst op dat de studenten die als een deel van hun studieprogramma arbeid verrichten als stage, uit het toepassingsgebied van de wet zouden moeten gesloten worden.

b) De Raad wijst er vervolgens op dat er twee essentiële soorten arbeid bestaan die aan de studenten worden aangeboden : in het eerste geval betreft het arbeid verricht om arbeidskrachten te vervangen die tijdelijk afwezig zijn. Het tweede geval beoogt, vooral in het hotelbedrijf, arbeid in ondernemingen waar het personeel full-time werkt en waar men beroep moet doen op personeel van buitenshuis om de toename van het werk aan te kunnen.

In die gevallen dient men een oneerlijke concurrentie t.o.v. de geregelde werknemers te voorkomen en mede de arbeidsvoorwaarden van de studenten te vrijwaren.

De Raad stond evenwel voor de moeilijkheid een juridische formule te vinden die een onderscheid zou maken tussen deze twee soorten werkgelegenheid. Hij slt derhalve voor dat deze verduidelijking niet zou worden opgenomen in de wet, doch hij meent dat de paritaire comités dit criterium van onderscheid als gedragslijn zouden kunnen gebruiken indien ze bij de tenuitvoerlegging van deze wet worden betrokken.

c) De Raad is tenslotte van oordeel dat deze nieuwe wet zich niet zou moeten beperken tot de tewerkstelling van de studenten tijdens de vakantie. Hij heeft dienaangaande zijn standpunt verduidelijkt bij de bespreking van artikel 1 van dit voorstel van wet.

### 3. Met betrekking tot de onderverping aan de sociale zekerheid.

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan de argumenten die zouden kunnen pleiten voor of tegen de onderverping aan de sociale zekerheid.

Als argumenten voor deze onderverping, dient te worden onderstreept dat deze kwestie niet enkel moet bekeken worden vanuit de sociale voordelen die aan de studenten dienen te worden gewaarborgd, doch eveneens in functie van de eisen op het stuk van de solidariteit onder al de werknemers en van de risico's van oneerlijke mededinging tussen de werknemers doch eveneens tussen de werkgevers.

Anderdeels ligt het voor de hand dat de onderverping aan de sociale zekerheid voor de werkgevers zal leiden tot een toename van hun administratieve formaliteiten en tot een verhoging van hun financiële lasten. Daarin ligt wellicht een gevaar dat de aanwerving van studenten als werknemer in dergelijke omstandigheden wordt geremd. Er dient vooral te worden aangestipt dat, in de hypothese van vervangingswerk zoals bedoeld onder littera b) van punt 2, de sociale zekerheid in elk geval voor de bedienden die met vakantie zijn en die tijdelijk door studenten worden vervangen reeds betaald is. Deze studenten onderwerpen zou dus neerkomen op een dubbele last voor de werkgevers inzake sociale zekerheid.

De Raad heeft een voorstel onderzocht om de studenten slechts aan de sociale zekerheid te onderwerpen vanaf het ogenblik dat hun tewerkstelling een bepaalde termijn overtreft bv. een maand; hij was evenwel van oordeel dat deze regel niet zou mogen veralgemeend worden, doch dat hij evenwel zou kunnen toegepast worden in bepaalde sectoren.

Rekening houdend met al deze elementen voor of tegen de onderverping aan de sociale zekerheid, heeft de Raad bij de bespreking van artikel 12 van het voorstel van wet een praktische en versoepelde formule voor onderverping aan de sociale zekerheid voorgesteld.

4. Met betrekking tot de effectieve vakantie van de studenten, stelt de Raad vast dat de arbeid gedurende de ganse vakantieperiode nadelig kan zijn voor de studies van deze personen en hij drukt dan ook de wens uit dat in de Memorie van toelichting bij het voorstel van wet (blz. 1 van document n° 190), uitdrukkelijk aan de studenten zou worden aangeraden, net zoals de andere werknemers, een bepaalde periode aan effectieve vakantie te besteden.

2. Concernant les catégories d'étudiants et les types de travaux qui leur sont offerts, le Conseil constate qu'il faut tenir compte, dans la définition du champ d'application de la loi, des éléments suivants :

a) Le Conseil fait tout d'abord remarquer que les étudiants qui font, à titre de stage, des travaux faisant partie de leur programme d'études, devraient être exclus de l'application de la loi.

b) Le Conseil signale ensuite qu'il existe deux types essentiels de travaux offerts aux étudiants : dans le premier cas, il s'agit de travaux effectués pour remplacer la main-d'œuvre temporairement absente. Le second cas vise, spécialement dans l'hôtellerie, des prestations de travail dans des entreprises où le personnel travaille à temps plein et où il est nécessaire de faire appel à du personnel extérieur pour faire face à un surcroît de travail.

Dans ces cas, il faut à la fois prévenir une concurrence irrégulière vis-à-vis des travailleurs normaux et assurer la protection des conditions de travail des étudiants.

Cependant, le Conseil s'est trouvé devant la difficulté de définir une formule juridique qui fasse la distinction entre ces deux types d'emploi : dès lors, il propose que cette précision ne soit pas reprise dans la loi mais estime que ce critère de distinction pourrait être retenu comme ligne de conduite par les commissions paritaires dans les cas où elles seront associées à l'exécution de la présente loi.

c) Le Conseil estime enfin que cette nouvelle loi ne devrait pas se borner à l'occupation des étudiants pendant les vacances : il a précisé son point de vue à ce sujet lors de l'examen de l'article 1<sup>er</sup> de la présente proposition de loi.

### 3. Quant à l'assujettissement à la sécurité sociale.

Le Conseil a examiné les arguments qui pourraient plaider en faveur de l'assujettissement à la sécurité sociale ou contre cette mesure.

Comme arguments plaçant en faveur de cet assujettissement, il faut souligner que cette question ne doit pas être uniquement envisagée dans l'optique des avantages sociaux à garantir aux étudiants, mais également en fonction des exigences de la solidarité entre tous les travailleurs et des risques de concurrence déloyale entre les travailleurs mais aussi entre les employeurs.

Par contre, il est évident que l'assujettissement à la sécurité sociale provoquera un surcroît de formalités administratives pour les employeurs et augmentera leurs charges financières. On peut craindre que le recrutement des étudiants comme travailleurs ne soit entravé dans de telles conditions. Il convient de remarquer en particulier que dans l'hypothèse de travail de remplacement tel qu'il est envisagé dans le b) du point 2, la sécurité sociale est déjà payée, en tout cas pour les employés en vacances et qui sont remplacés momentanément par des étudiants; assujettir ces étudiants équivaudrait donc à une double charge pour les employeurs en matière de sécurité sociale.

Le Conseil a examiné une proposition visant à assujettir les étudiants à la sécurité sociale, seulement à partir du moment où leur occupation dépasse un délai déterminé, par exemple un mois; il a estimé cependant que cette règle ne pourrait pas être généralisée, mais qu'elle pourrait toutefois s'appliquer dans certains secteurs.

Tenant compte de tous ces éléments pour ou contre l'assujettissement à la sécurité sociale, le Conseil a proposé, lors de l'examen de l'article 12 de la proposition de loi, une formule pratique et assouplie d'assujettissement à la sécurité sociale.

4. Quant aux vacances effectives des étudiants, le Conseil constate que le travail pendant toute la période de vacances risque de porter préjudice aux études de ces personnes et exprime le souhait que dans les développements de la proposition de loi (page 1 du document n° 190), il soit expressément recommandé aux étudiants de se réserver, comme les autres travailleurs, une période de vacances effectives.

5. Met betrekking tot de rol van de paritaire comités, is de Raad van oordeel dat de toekomstige wet zeer soepel zou moeten zijn en de mogelijkheid van afwijking bij koninklijk besluit, na tussenkomst van de bevoegde paritaire comités zou moeten bieden. Deze opmerking geldt vooral voor de artikelen 2, 7, 11 en 12.

## II. Artikelsgewijze bespreking van het voorstel van wet.

### HOOFDSTUK I.

#### Toepassingsgebied.

##### Artikel 1.

1. De Raad kan zich verenigen met de doelstelling van de stellers van het wetsvoorstel dat in de Memorie van toelichting verduidelijkt : « het is niet de bedoeling een arbeidsovereenkomst van een nieuwe soort in het leven te roepen » en « behoudens de enkele uitzonderingen in deze wet bepaald, zullen de tewerkgestelde studenten, naargelang van het geval, onderworpen zijn aan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of aan de wetten betreffende het bediendencontract, geordend op 20 juli 1955 ».

De Raad vraagt zich evenwel af of de in artikel 1 gevolgde wetgevende techniek de meest passende is om die doelstelling te bereiken en hij suggereert in dit artikel te verduidelijken dat de studentenarbeid wordt geregeld door de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en door de wetten betreffende het bediendencontract, geordend op 20 juli 1955.

De Raad stelt bovendien voor te verduidelijken dat deze wetten op de arbeids- en bediendenovereenkomst worden aangevuld door de bepalingen van het voorstel van wet. Uit de praktijk blijkt inderdaad dat de studenten over het algemeen worden aangeworven voor specifieke taken en wel onder zulkdanige voorwaarden dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten voor hen met particuliere bepalingen moet worden aangevuld.

2. Anderzijds stelt de Raad vast dat er in sommige gevallen twijfel kan rijzen omtrent het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een student en hij merkt op dat de stellers van het voorstel uitgaan van de onderstelling dat deze overeenkomst werkelijk bestaat.

Verwijzend naar de werkingsfeer van de wetten betreffende de arbeidsreglementering, stelt de Raad dan ook voor, dat deze nieuwe wetgeving van toepassing zou zijn op alle studenten die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en dat zou worden beschouwd, tenzij het tegendeel wordt bewezen zoals in het statuut van de handelsvertegenwoordigers (art. 2, al. 2 van de wet van 30 juli 1963), dat deze studenten gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

3. De Raad stelt tenslotte vast dat het voorstel van wet slechts de tewerkstelling van de studenten gedurende de vakantieperiodes op het oog heeft.

Hij is van oordeel dat de wet in beginsel van toepassing zou moeten zijn op alle studenten, ongeacht de periode van het jaar tijdens welke zij arbeiden, doch dat men uitvoeringsmodaliteiten zou moeten voorzien die toelaten het begrip « student » te omschrijven (cfr. art. 2 van het voorstel van wet).

##### Artikel 2.

1. Gelet op het feit dat de Raad een uitbreiding van het toepassingsgebied van dit voorstel van wet suggereert, o.m. tot alle studenten ongeacht de periode van het jaar tijdens welke zij arbeiden, is hij van oordeel dat het aangewezen zou zijn dat de Koning het begrip « studenten » kan omschrijven.

5. Concernant le rôle des commissions paritaires, le Conseil estime que la loi projetée devrait être très souple et prévoir des possibilités de dérogation par le Roi, après intervention des Commissions paritaires compétentes; cette remarque vise essentiellement les articles 2, 7, 11 et 12.

## II. Examen des articles de la proposition de loi.

### CHAPITRE 1<sup>er</sup>.

#### Champ d'application.

##### Article 1<sup>er</sup>.

1. Le Conseil est d'accord sur l'objectif poursuivi par les auteurs de la proposition de loi qui précise dans son exposé des motifs qu'« il ne s'agit pas de créer un contrat de type nouveau » et que « sauf les quelques exceptions prévues dans la loi, les étudiants occupés seront soumis, selon le cas, à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou aux lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955 ».

Le Conseil se demande cependant si la technique législative employée dans le libellé de l'article 1<sup>er</sup> est la meilleure pour réaliser cet objectif et suggère que l'on précise dans cet article que le travail des étudiants est régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et par les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955.

Le Conseil propose en outre que l'on précise que ces lois sur le contrat de travail et le contrat d'emploi sont complétées par les dispositions de la loi proposée. La pratique démontre, en effet, que les étudiants sont généralement engagés pour des travaux spécifiques et dans des conditions telles qu'il faut, pour eux, compléter la législation sur les contrats par des dispositions particulières.

2. D'autre part, le Conseil constate qu'il peut y avoir dans certains cas un doute sur l'existence d'un contrat de louage de travail entre un employeur et un étudiant, et fait remarquer que les auteurs de la proposition partent de l'hypothèse que ce contrat existe effectivement.

Dès lors, le Conseil, s'inspirant du champ d'application des lois de réglementation du travail, propose que cette nouvelle législation soit appliquée à tous les étudiants fournissant des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, que ce soit ou non en vertu d'un contrat de louage de travail, et qu'il soit présumé, jusqu'à preuve du contraire, comme dans le statut des représentants de commerce (article 2, alinéa 2 de la loi du 30 juillet 1963) que ces étudiants sont liés par un contrat de travail ou un contrat d'emploi.

3. Le Conseil constate enfin que la proposition de loi ne vise que l'occupation des étudiants pendant les périodes de vacances.

Il estime que la loi devrait en principe s'appliquer à tous les étudiants quelle que soit la période de l'année pendant laquelle ils travaillent, mais qu'il faudrait prévoir des modalités d'exécution permettant de définir la notion d'étudiant (cfr. article 2 de la proposition de loi).

##### Article 2.

1. Considérant qu'il propose une extension du champ d'application de cette proposition de loi, notamment à tous les étudiants quelle que soit la période de l'année pendant laquelle ils travaillent, le Conseil estime qu'il serait opportun que le Roi puisse définir la notion d'étudiants.

Dienaangaande meent de Raad dat men niet als studenten zou moeten beschouwen de personen die, hoewel ze hun studies verderzetten, sinds een bepaalde periode werken, bv. zes maanden en die daardoor geregelde werknemers worden. Dit zou eveneens het geval zijn voor de personen waarvan het aantal lesuren zeer beperkt is (bv. avondscholen, bepaalde vormen van kunstonderwijs, enz...).

2. De Raad stelt vast dat de stellers van het voorstel met betrekking tot de mogelijkheid de studenten bij koninklijk besluit uit het toepassingsgebied van de wet te sluiten, in de Memorie van toelichting verduidelijken dat deze mogelijkheid slechts t.a.v. « bepaalde personen » kan benut worden.

Hij vraagt zich af of deze verduidelijking niet in de tekst van de wet zou moeten worden opgenomen nl. dat slechts « bepaalde categorieën studenten » zouden worden beoogd.

Verwijzend tenslotte naar de tekst van zijn mededeling van 12 juni 1969 betreffende de studentenarbeid tijdens de vakantieperiodes, stelt de Raad voor, dat de Memorie van toelichting bij artikel 2 zou verduidelijken dat uit het toepassingsgebied van deze wet zouden worden gesloten « de studenten die in het kader van hun studies als stage, arbeid verrichten met het oog op hun beroepsopleiding ».

Zouden bv. eveneens kunnen uitgesloten worden, de studenten die te weinig arbeidsuren presteren om aan sommige bepalingen van de sociale wetgeving te worden onderworpen (bv. prestaties van minder dan 2 u. per dag).

3. De Raad stelt anderdeels voor dat de Koning zijn bevoegdheid slechts zou uitoefenen, na voorafgaande tussenkomst van de bevoegde paritaire comités of van de Nationale Arbeidsraad.

De Raad is de mening toegedaan dat er waarborgen zouden moeten bestaan voor het passend benutten van deze mogelijkheid. Hij stelt derhalve voor dat de Koning slechts het begrip studenten zou kunnen omschrijven of sommige categorieën studenten zou kunnen uitsluiten, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of bij ontstentenis van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

#### Artikel 3.

Indien men instemt met het beginsel volgens welk het toepassingsgebied wordt uitgebreid tot al de studenten, ongeacht de periode van het jaar tijdens welke zij werken, wordt het volgens de Raad overbodig de vakantieperiode bij koninklijk besluit vast te stellen.

### HOOFDSTUK II.

#### Arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 4.

De Raad gaat akkoord met de tekst van dit artikel 4, die voorziet dat de arbeidsovereenkomst van de student schriftelijk dient te worden vastgesteld.

De Raad acht het inderdaad noodzakelijk de verplichting van een schriftelijk contract te voorzien, daar het hier gaat om bijzondere categorieën werknemers die speciaal moeten beschermd worden, omdat zij onvoldoende op de hoogte zijn van de sociale wetgeving.

#### Artikel 5.

De Raad maakt navolgende opmerkingen over de gegevens die op grond van artikel 5 in het schriftelijk contract moeten vermeld worden en hij stelt voor deze met andere bepalingen aan te vullen :

A ce sujet, le Conseil pense que l'on ne devrait pas considérer comme étudiants, les personnes qui, bien que poursuivant des études, travaillent depuis une certaine période (par exemple 6 mois) et qui sont, de ce fait, devenus des travailleurs réguliers. Ce serait également le cas des personnes dont le nombre d'heures d'études est très réduit (exemples : écoles du soir, certains enseignements artistiques, etc.).

2. Le Conseil constate que les auteurs de la proposition en ce qui concerne la possibilité d'exclure par arrêté royal les étudiants du champ d'application de la loi, n'envisagent, selon l'Exposé des motifs, l'utilisation de cette faculté que pour « certaines personnes ».

Il se demande si cette précision ne devrait pas figurer dans le texte de la loi en ne visant que « certaines catégories d'étudiants ».

Se référant enfin au texte de sa communication du 12 juin 1969 concernant le travail des étudiants pendant les vacances, le Conseil propose que l'exposé des motifs de l'article 2 précise que seront exclus du champ d'application de cette loi « les étudiants qui font à titre de stage, des travaux contribuant à la formation professionnelle dans le cadre de leurs études ».

Pourraient être également exclus, par exemple, les étudiants dont le volume de travail est trop restreint pour être assujettis à certaines dispositions de la législation sociale (par exemple : prestations de moins de 2 heures par jour).

3. Le Conseil estime, d'autre part, que le Roi ne devrait exercer ses pouvoirs qu'après l'intervention préalable des organes paritaires compétents : Commissions paritaires ou Conseil national du Travail.

Le Conseil est d'avis que des garanties devraient exister quant à l'utilisation adéquate de cette faculté. Il propose dès lors que le Roi ne puisse définir la notion des étudiants ou exclure certaines catégories d'étudiants que sur proposition des Commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de Commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du Travail.

#### Article 3.

Le Conseil fait observer que si l'on accepte le principe d'un champ d'application de loi étendu à tous les étudiants quelle que soit la période de l'année pendant laquelle ils travaillent, la détermination des périodes de vacances par arrêté royal devient sans objet.

### CHAPITRE II.

#### Contrat de louage de travail.

#### Article 4.

Le Conseil marque son accord sur le texte de cet article 4 proposant que le contrat de louage de travail de l'étudiant soit constaté par écrit.

Le Conseil estime en effet qu'il est nécessaire de prévoir l'obligation d'un contrat écrit, étant donné qu'on se trouve en présence de catégories particulières de travailleurs qui ont besoin d'une protection spéciale vu leur manque d'information en matière de législation sociale.

#### Article 5.

Le Conseil fait les observations suivantes concernant les mentions obligatoires du contrat écrit qui sont définies par l'article 5 et propose de les compléter par d'autres dispositions :

1. *De datum van het begin en het einde van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (artikel 5, 1).*

De Raad stelt vast dat deze beschikking dient te worden geïnterpreteerd in functie van artikel 11 van het voorstel, dat de partijen het recht geeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen door opzegging.

De Raad gaat ermee akkoord dat de overeenkomst slechts door opzegging kan worden beëindigd en hij vraagt zich dan ook af of het niet aangewezen is de termen « en het einde » te schrappen.

Met het oog op de eensluidendheid, stelt de Raad voor het laatste lid van blz. 3 van de Memorie van toelichting te schrappen.

2. *Het overeengekomen loon, en in het geval dit niet op voorhand kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon (artikel 5, 2).*

1° De Raad gaat akkoord met de bewoordingen van dit artikel; hij stelt daarenboven voor in dit artikel 5, 2 uitdrukkelijk te stellen dat de overeenkomst dient te vermelden dat de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers van toepassing zijn op deze studenten.

Hij is van oordeel dat dergelijke verplichting op het stuk van informatie een pedagogische waarde zou hebben.

2° In verband met de Memorie van toelichting bij dit artikel 5, 2, stelt de Raad voor, de 2° zin van blz. 4 van het voorstel van wet te schrappen. Deze luidt als volgt: « Hieruit vloeit voort dat dadelijk kan vastgesteld worden of de minimumlonen, vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten geëerbiedigd worden ».

De Raad is inderdaad van oordeel dat het op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst onmogelijk is te weten of de student bekwaam zal zijn een werk uit te voeren dat door het bevoegd paritair comité in een bepaalde categorie is gerangschikt. In vele gevallen heeft de bezoldiging die bij de aanvang wordt bedongen trouwens een forfaitair karakter.

3° De Raad stelt tenslotte voor in de Memorie van toelichting te verduidelijken dat de bezoldiging van een student die normale arbeidsprestaties levert, bv. ter vervanging van een andere werknemer, moet worden vastgesteld op basis van de criteria die van toepassing zijn op dit soort werk (cf. Algemene opmerkingen, 1, 2, b).

3. *Het eventuele beding van proeftijd (art. 5, 3).*

De Raad gaat met deze bepaling akkoord en hij stelt, met het oog op de eensluidendheid, voor de tweede zin van de 3° alinea van blz. 4 van de Memorie van toelichting te schrappen.

4. *De plaats van huisvesting of verblijf wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft dit te verschaffen (art. 5, 4).*

De Raad stelt voor dat zowel in het artikel als in de Memorie van toelichting zou worden verduidelijkt, dat de huisvesting of verblijf die ter beschikking van de student worden gesteld, behoorlijk moeten zijn.

5. *Andere verplichte gegevens die door de Raad worden voorgesteld.*

De Raad stelt daarenboven voor dat de in artikel 5 bedoelde lijst van gegevens die in de overeenkomst moeten worden vermeld zou worden aangevuld met navolgende nieuwe beschikkingen, die eveneens in de overeenkomst zouden moeten ingeschreven worden.

1° de arbeidsduur per dag en per week.

Wat de rustpauzen en de werktijden betreft, zou in de Memorie van toelichting de wens worden uitgedrukt dat de werkstudenten over voldoende vrije tijd zouden kunnen beschikken.

1. *La date du début et de la fin de l'exécution du contrat de louage de travail (article 5, 1).*

Le Conseil constate que cette disposition doit être interprétée en fonction de celle de l'article 11 de la proposition, qui permet aux parties de résilier le contrat moyennant préavis.

Le Conseil est d'accord pour qu'on ne puisse mettre fin au contrat que moyennant préavis et se demande dès lors s'il ne faut pas supprimer les termes « et de la fin ».

Pour des raisons de mise en concordance, le Conseil propose de supprimer le dernier alinéa de la page 3 de l'Exposé des motifs.

2. *La rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération (art. 5, 2).*

1° Le Conseil marque son accord sur le libellé de cet article; il propose, en outre, que cet article 5, 2 prévoie expressément l'obligation de mentionner dans le contrat que les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables à ces étudiants.

Il estime qu'une telle obligation d'information aurait une valeur pédagogique.

2° Concernant l'Exposé des motifs de cet article 5, 2, le Conseil propose que soit supprimée la 2° phrase de la page 4 de la proposition de loi qui déclare « il s'ensuit qu'il sera possible d'établir d'emblée si les salaires minima fixés dans les conventions collectives ont été respectés ».

Le Conseil estime, en effet, qu'il est impossible de savoir, au moment de la conclusion du contrat, si l'étudiant sera capable d'effectuer tel travail classé dans une catégorie déterminée par la commission paritaire compétente. Dans beaucoup de cas, la rémunération spécifiée au départ a d'ailleurs un caractère forfaitaire.

3° Le Conseil propose enfin qu'il soit précisé dans l'Exposé des motifs que la rémunération de l'étudiant qui accomplit des prestations de travail normales, en remplacement par exemple d'un autre travailleur, doit être fixée sur la base des critères applicables à ce type de travail (cfr. Observations générales, 1, 2), b).

3. *La clause éventuelle d'essai (article 5, 3).*

Le Conseil marque son accord sur cette disposition et propose, à titre de mise en concordance, que la deuxième phrase de l'alinéa 3 de la page 4 de l'Exposé des motifs soit supprimée.

4. *Le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger (article 5, 4).*

Le Conseil propose qu'il soit précisé aussi bien dans le libellé de l'article que dans l'Exposé des motifs que le logement mis à la disposition de l'étudiant doit être convenable.

5. *Autres mentions obligatoires proposées par le Conseil.*

Le Conseil propose en outre que la liste des mentions obligatoires dans le contrat prévue par l'article 5, soit complétée par les nouvelles dispositions suivantes qui devraient être également mentionnées dans le contrat :

1° La durée journalière et hebdomadaire du travail.

En ce qui concerne les intervalles de repos et les horaires de travail, l'Exposé des motifs exprimerait le souhait de voir réserver aux travailleurs-étudiants, les possibilités de temps libre suffisant.

2° Het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald.

Op dit stuk zou de overeenkomst verwijzen naar de wet tot instelling van de arbeidsreglementen (artikel 6, 3°) waarbij deze verplichting is voorzien. Ingeval van afwezigheid van arbeidsreglement, zou de overeenkomst bepalen op welk tijdstip het loon moet worden uitbetaald; dit zou hetzelfde moeten zijn als voor de andere werknemers.

3° Het bevoegd paritair comité.

#### Artikel 6.

De Raad is van oordeel dat bij ontstentenis van een geschrift, de overeenkomst zou moeten beantwoorden aan de voorwaarden, vastgesteld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of bij de wetten betreffende het bediendencontract, geordend op 20 juli 1955, voor de verbintenissen van onbepaalde duur, zoals wordt bepaald in artikel 5bis, 3° lid van de wet op de arbeidsovereenkomst en in artikel 4 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Bijgevolg stelt hij voor, dit artikel te schrappen daar aan dit beginsel in de Memorie van toelichting wordt herinnerd.

#### Artikel 7.

De Raad gaat akkoord met het voornemen van de stellers van het voorstel om aan de inspectiediensten het middel ter hand te doen om hun taak van controle over de toepassing van de sociale wetgeving te kunnen uitoefenen.

De Raad meent evenwel dat in deze aangelegenheid een zekere soepelheid moet worden gewaarborgd en dat anderdeels een uitermate verhoging van administratieve verplichtingen moet vermeden worden.

a) De Raad vraagt zich af of de termijn van twee dagen, die is voorzien in het voorstel van wet, niet te kort is, o.m. omwille van de toename van werk gedurende de perioden tijdens welke de werkgevers over het algemeen beroep doen op studenten. Hij stelt dan ook voor die termijn te vervangen door vijftien dagen.

b) De Raad is anderdeels van oordeel dat, met het oog op vereenvoudiging, de werkgever niet zou moeten gehouden zijn een afschrift van de overeenkomst aan elk van de betrokken diensten te sturen. Hij stelt voor dat, benevens het exemplaar dat bestemd is voor de werkgever en het exemplaar voor de student, slechts één afschrift van de overeenkomst zou worden verstuurd aan het bevoegd inspectieorgaan.

c) Teneinde rekening te houden met de particulariteiten van sommige sectoren is de Raad van oordeel dat de wet zelf dit bevoegd inspectieorgaan niet moet aanduiden; hij stelt voor dat deze bevoegdheid aan de Koning zou worden gegeven, die eveneens de modaliteiten zou kunnen vaststellen in verband met de mededeling van dit document. Deze koninklijke besluiten zouden worden genomen op advies van het bevoegd paritair comité.

d) Tenslotte is de Raad van oordeel dat, voor de toepassing van dit artikel, de sociale werkgeverssecretariaten in de plaats van de werkgevers zouden moeten kunnen treden.

#### Artikel 8.

De Raad kan zich verenigen met het beginsel dat de overeenkomst een beding van proeftijd kan voorzien.

Hij stelt evenwel voor dit artikel te schrappen, aangezien de beschikkingen van artikel 1 uitdrukkelijk verwijzen naar de wetten op de arbeids- en bediendenovereenkomst en deze van artikel 5, 3° reeds uitdrukkelijk het eventueel beding van proeftijd voorzien bij de gegevens die verplichtend in de overeenkomst moeten worden vermeld.

2° L'époque du paiement de la rémunération.

Le contrat se référerait à ce sujet à la loi instituant les règlements de travail (article 6, 3°) qui prévoit cette obligation. En cas d'absence de règlement de travail, le contrat indiquerait l'époque du paiement de la rémunération qui devrait être la même que pour les autres travailleurs.

3° La Commission paritaire compétente.

#### Article 6.

Le Conseil estime qu'à défaut d'écrit, le contrat devrait être soumis aux conditions fixées par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou par les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, pour les engagements conclus pour une durée indéterminée, comme le prévoient les articles 5bis, alinéa 3 de la loi sur le contrat de travail et l'article 4 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

En conséquence, il propose que cet article soit supprimé, ce principe pouvant être rappelé dans l'Exposé des motifs.

#### Article 7.

Le Conseil est d'accord avec l'intention des auteurs de la proposition de donner aux services d'inspection le moyen d'exercer leur mission de surveillance de l'application de la législation sociale.

Le Conseil estime cependant qu'une certaine souplesse doit être garantie dans cette matière et qu'en outre, il faut éviter un surcroît excessif d'obligations administratives.

a) Le Conseil se demande si le délai de 2 jours prévu dans la proposition de loi n'est pas trop bref, en raison notamment de l'accroissement des travaux pendant les périodes où les employeurs font généralement appel aux étudiants; il propose de remplacer ce délai par celui de 15 jours.

b) Le Conseil estime, d'autre part, dans un but de simplification, que l'employeur ne devrait pas être astreint à envoyer une copie du contrat à chacun des services intéressés. Il propose qu'en plus de l'exemplaire destiné à l'employeur et de celui de l'étudiant, une seule copie du contrat soit envoyée à l'organisme d'inspection compétent.

c) Afin de tenir compte des particularités de certains secteurs, le Conseil estime que la loi ne doit pas désigner elle-même cet organisme d'inspection compétent; il propose que cette faculté soit laissée au Roi, qui pourrait déterminer également les modalités de communication de ce document; les arrêtés royaux en cause seraient pris sur avis de la commission paritaire compétente.

d) Enfin, le Conseil estime que pour l'application de cet article, les secrétariats sociaux d'employeurs devraient pouvoir se substituer aux employeurs.

#### Article 8.

Le Conseil est d'accord sur le principe que le contrat peut comporter une clause d'essai.

Il propose cependant de supprimer cet article, étant donné les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> qui se réfèrent expressément aux lois sur le contrat de travail et le contrat d'emploi et celles de l'article 5, 3° qui visent déjà expressément dans les mentions obligatoires du contrat la clause éventuelle d'essai.

## Artikel 9.

De Raad stelt voor, in de eerste alinea van dit artikel, de termen « een behoorlijke huisvesting » te schrappen, aangezien deze, volgens hem, dienen te worden opgenomen in artikel 5, 4°.

Met betrekking tot de tweede alinea van dit artikel, merkt de Raad op dat er inzake arbeidsongevallen een verplichte terugbetaling bestaat van de kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging. Hij stelt bijgevolg voor deze tweede alinea als volgt aan te vullen : « ... van de werkgever, onverminderd de bepalingen met betrekking tot de wetgeving op de arbeidsongevallen ».

## Artikel 10.

De Raad gaat akkoord met het beginsel volgens hetwelk de werkgever de overeenkomst mag beëindigen in geval van arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte of ongeval, indien de ongeschiktheid langer duurt dan 8 dagen.

Hij stelt evenwel voor de woorden « zonder vergoeding » te schrappen, omdat er volgens hem in dergelijke gevallen geen aanleiding is af te wijken van de algemene regelen van de wetgeving op de arbeids- of bediendenovereenkomst. Van dit recht mag slechts gebruik worden gemaakt, op voorwaarde dat aan de student een vergoeding wordt uitbetaald die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de periode van opzegging.

## Artikel 11.

De Raad gaat akkoord met het beginsel volgens hetwelke de partijen het recht hebben de arbeidsovereenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij, met dien verstand dat de opzeggingstermijn die door de werkgever moet nageleefd worden, ten minste het dubbele bedraagt van de termijn die de student moet in acht nemen, conform het beginsel van de wetgeving betreffende de arbeids- en bediendenovereenkomst.

Rekening houdend met het essentieel tijdelijk karakter van de tewerkstelling van de student suggereert de Raad zowel voor hoofd- als voor handenarbeid, tamelijk korte opzeggingstermijnen te voorzien en hierbij een onderscheid te maken naargelang van de duur van de verbintenis :

a) Wanneer de duur van de verbintenis maximum 1 maand bedraagt wordt de na te leven opzeggingstermijn voor de werkgever vastgesteld op 3 dagen en voor de student op 1 dag.

b) Wanneer de duur van de verbintenis meer dan één maand bedraagt, wordt de na te leven opzeggingstermijn voor de werkgever vastgesteld op 7 dagen en voor de student op 3 dagen.

Volgens de Raad zou de Koning van deze bepalingen kunnen afwijken op eensluidend advies van het bevoegd paritair comité. Deze afwijking zou zowel kunnen slaan op de duur van de opzeggingstermijn als op de dag van het van kracht worden; deze zou o.m. kunnen zijn, de dag die volgt op de betekening van de opzegging.

## HOOFDSTUK III.

## Sociale zekerheid.

## Artikel 12.

Gelet op de beschouwingen die hij in de algemene opmerkingen onder punt 3) heeft geformuleerd, is de Raad van oordeel dat de door het voorstel van wet beoogde studenten in beginsel aan de sociale zekerheid moeten onderworpen worden, doch dat de wet de mogelijkheid zou moeten bieden van gehele of gedeeltelijke uitsluiting uit de sociale zekerheid. Deze afwijkingen zouden door de Koning moeten kunnen toegestaan worden, na advies van het bevoegd paritair comité, ten einde rekening te houden met de particulariteiten van het arbeidsregime van de studenten in sommige sectoren.

Na bespreking van de wijzigingen die aan de wetgeving dienen te worden aangebracht om deze doelstelling te verwezenlijken, maakt de Raad navolgende opmerkingen :

## Article 9.

A l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, le Conseil propose de supprimer les termes « d'un logement convenable », ceux-ci devant être inscrits, selon lui, à l'article 5, 4°.

Concernant le deuxième alinéa de cet article, le Conseil fait remarquer qu'il existe, en matière d'accidents du travail, une obligation de remboursement des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers. Il propose, dès lors, que ce deuxième alinéa soit complété comme suit : « ... de l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives à la législation sur les accidents du travail ».

## Article 10.

Le Conseil marque son accord sur le principe que l'employeur peut mettre fin au contrat en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, si elle a une durée de plus de 8 jours.

Il propose cependant que soient supprimés les termes « sans indemnité », car il estime qu'il n'y a pas lieu, dans ces cas, de déroger aux règles générales prévues à la législation sur le contrat de travail ou sur le contrat d'emploi; il ne peut être fait usage de ce droit que moyennant paiement à l'étudiant d'une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis.

## Article 11.

Le Conseil marque son accord sur le principe du droit de résiliation du contrat moyennant préavis donné à l'autre partie, le délai de préavis à observer par l'employeur étant au moins le double de celui à observer par l'étudiant, conformément au principe de la législation en matière de contrat de travail et d'emploi.

Compte tenu de la nature essentiellement temporaire de l'occupation de l'étudiant, le Conseil propose de prévoir, aussi bien en cas de travail manuel que de travail intellectuel, des périodes de préavis assez réduites, en faisant une distinction suivant la durée de l'engagement :

a) Lorsque l'engagement dure au maximum un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé à 3 jours et celui à respecter par l'étudiant à 1 jour.

b) Lorsque l'engagement dépasse un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé à 7 jours et celui à observer par l'étudiant à 3 jours.

Selon le Conseil, le Roi pourrait déroger à ces dispositions sur avis conforme de la commission paritaire compétente. Cette dérogation pourrait viser aussi bien la durée du préavis que le jour de son entrée en vigueur; ce dernier pourrait notamment se situer le lendemain de la notification du préavis.

## CHAPITRE III.

## Sécurité sociale.

## Article 12.

Compte tenu des considérations qu'il a émises dans les observations générales sous le point 3), le Conseil estime que les étudiants visés par la proposition de loi doivent en principe être assujettis à la sécurité sociale, mais que la loi devrait prévoir la possibilité d'exclusion totale ou partielle de la sécurité sociale. Ces dérogations devraient pouvoir être accordées par le Roi, après avis de la commission paritaire compétente, afin de tenir compte des particularités du régime de travail des étudiants dans certains secteurs.

Le Conseil, après avoir examiné les modifications qui devraient être apportées à la législation pour réaliser cet objectif, fait les observations suivantes :



Hij brengt in herinnering dat artikel 2 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, aan de Koning reeds ruime bevoegdheden geeft om bepaalde personen uit het toepassingsgebied van de wetgeving op de sociale zekerheid te sluiten of om de toepassing ervan tot een of meerdere van haar stelsels te beperken; hij merkt evenwel op dat deze bepaling niet volstaat daar zij geen sectorale afwijkingen, noch gehele uitsluiting uit de sociale zekerheid toelaat.

De Raad stelt dan ook voor, artikel 12 van het voorstel van wet te vervangen door een amendement op artikel 2 van de wet van 27 juni 1969, waarbij sectorale afwijkingen en een gehele of gedeeltelijke uitsluiting uit de sociale zekerheid zouden worden toegelaten, na advies van het bevoegd paritair comité; deze volledige uitsluiting zou inzonderheid kunnen slaan op de studenten, wier arbeid een bepaalde duur niet overschrijdt.

Wat tenslotte meer bepaald de administratieve formaliteiten betreft, is de Raad van oordeel dat de nieuwe wet een artikel zou moeten bevatten dat aan de Koning de bevoegdheid zou geven, na advies van het Beheerscomité van de R.M.Z., een vereenvoudigde administratieve procedure in te voeren.

#### Artikel 13.

De Raad is het eenparig eens dat de wetgeving op de arbeidsongevallen en de beroepsziekten zou worden toegepast op de door het voorstel van wet beoogde studenten.

Hoewel deze kwestie buiten het bestek van de toekomstige wet valt, wijst hij bovendien op het feit dat er voor de studenten die uit haar toepassingsgebied zouden worden gesloten en inzonderheid voor de stagiairs een probleem bestaat m.b.t. de verzekering tegen arbeidsongevallen.

#### Artikel 14.

De Raad brengt in herinnering dat het beginsel volgens welk de studenten de hoedanigheid van persoon ten laste ten aanzien van de sociale zekerheid behouden, geen algemene draagwijdte zou moeten hebben en geïnterpreteerd dient te worden in functie van de bepalingen van artikel 2 van het voorstel van wet. Dienaangaande verwijst hij naar de opmerking die hij op dit artikel heeft geformuleerd, waar hij het probleem stelt van de studenten die voldoende lang tewerkgesteld geweest zijn om als geregeld werknemers te worden aangezien. In dit geval verwerven zijzelf het recht op de verstrekkings van de sociale zekerheid.

De Raad merkt anderdeels op dat men met betrekking tot de studenten, bedoeld bij de nieuwe wet, die de hoedanigheid van persoon ten laste behouden, zou moeten verduidelijken, dat het werk van de student niet kan beschouwd worden als beantwoordend aan het begrip van eerste indiensttreding bij een werkgever voor het stelsel van de bijkomende vakantie van de jonge werknemers.

### HOOFDSTUKKEN IV EN V.

#### Toezicht en strafbepalingen.

De Raad is van oordeel dat deze bepalingen die van dezelfde aard zijn als deze welke worden gehuldigd in de wetten op de arbeidsreglementering, niet moeten worden opgenomen in een wet op de studentenovereenkomst; de studenten zijn inderdaad reeds onderworpen aan deze beschikkingen op grond van de algemene arbeidsreglementering.

De Raad merkt op dat deze nieuwe wet van burgerrechtelijke aard zal zijn, en zoals overigens de auteurs van het voorstel van wet verduidelijken, voorziet de tekst slechts strafbepalingen voor de toepassing van de beschikkingen van artikel 7.

De Raad stelt voor dat de controletaak van de sociale inspectiediensten, voorzien bij dit artikel 7, zou worden opgenomen in een andere bestaande politiewet, bijvoorbeeld in de wetgeving betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Il rappelle que l'article 2 de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs donne déjà au Roi de larges pouvoirs pour exclure certaines personnes du champ d'application de la législation sur la sécurité sociale ou pour limiter l'application de celle-ci à un ou plusieurs de ses régimes; il fait cependant remarquer que cette disposition est insuffisante, étant donné qu'elle ne permet pas de dérogations sectorielles ni d'exclusion totale de la sécurité sociale.

Le Conseil propose, dès lors, de remplacer l'article 12 de la proposition de loi par un amendement à l'article 2 de la loi du 27 juin 1969, qui permettrait des dérogations sectorielles et une exclusion totale ou partielle de la sécurité sociale après avis de la commission paritaire compétente; cette exclusion totale pourrait notamment viser les étudiants dont le travail ne dépasse pas une durée déterminée.

Enfin, concernant plus particulièrement les formalités administratives, le Conseil estime que la nouvelle loi devrait contenir un article qui donnerait au Roi, après avis du Comité de Gestion de l'O.N.S.S., le pouvoir d'instaurer une procédure administrative simplifiée.

#### Article 13 .

Le Conseil est unanimement d'accord pour que la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles soit appliquée aux étudiants visés par la proposition de loi.

En outre, bien que cette question dépasse le cadre de la loi projetée, il souligne qu'il existe un problème pour les étudiants qui seraient exclus de son champ d'application, et notamment les stagiaires, en matière d'assurance contre les accidents du travail.

#### Article 14.

Le Conseil rappelle que le principe suivant lequel les étudiants conservent la qualité de personne à charge au regard de la sécurité sociale ne devrait pas avoir une portée générale et qu'il doit être interprété en fonction des dispositions de l'article 2 de la proposition de loi. A ce sujet, il se réfère à l'observation qu'il a faite concernant cet article, où il invoque le problème des étudiants ayant eu une occupation d'une durée assez longue pour devenir des travailleurs réguliers; dans ce cas, ils sont eux-mêmes titulaires du droit aux prestations de sécurité sociale.

Le Conseil fait d'autre part remarquer qu'il y a lieu de préciser pour les étudiants visés par la loi projetée qui conservent la qualité de personne à charge qu'on ne peut considérer le travail de cet étudiant comme correspondant à la notion de première occupation au service d'un employeur, pour le régime des vacances supplémentaires de jeunes travailleurs.

### CHAPITRES IV ET V.

#### Surveillance et dispositions pénales.

Le Conseil estime que ces dispositions qui sont similaires à celles qui figurent dans les lois sur la réglementation du travail, ne doivent pas être insérées dans une loi concernant le contrat des étudiants; ces derniers étant déjà soumis à ces dispositions en vertu de la réglementation générale du travail.

Le Conseil fait remarquer que cette nouvelle loi aura un caractère civil et, comme le précisent d'ailleurs les auteurs de la proposition de loi, le texte ne prévoit de sanctions pénales que pour l'application des dispositions de l'article 7.

Le Conseil suggère que la mission de surveillance des services de l'inspection sociale qui est prévue à cet article 7 soit reprise dans une autre loi de police existante et, par exemple, dans la législation concernant la tenue des documents sociaux.