

## **Chambre des Représentants de Belgique**

SESSION EXTRAORDINAIRE 1991-1992 (\*)

10 MARS 1992

### **PROPOSITION DE LOI**

**adaptant la législation du travail  
à la loi relative à la  
majorité civile**

**(Déposée par MM. Jan Peeters  
et Leo Peeters)**

### **DEVELOPPEMENTS**

MESDAMES, MESSIEURS,

Au terme d'une longue procédure parlementaire, l'âge de la majorité civile a été fixé à dix-huit ans au 1<sup>er</sup> mai 1990 par la loi du 19 janvier 1990. Après un débat qui aura duré environ 15 ans, la Belgique a été un des derniers pays d'Europe à adapter sa législation à une situation de fait. Dans le monde d'aujourd'hui, les jeunes de 18 ans disposent en effet d'une bien plus grande indépendance. Le dix-huitième anniversaire constitue d'ailleurs une étape importante à bien des égards : permis de conduire, service militaire, fin de l'obligation scolaire et, dans la plupart des cas, études supérieures ou début de la vie professionnelle.

L'idée maîtresse qui est à l'origine de cette initiative législative est qu'un jeune est parfaitement capable, dès ses dix-huit ans, d'exercer tous les droits civils dont jouissent les citoyens, c'est-à-dire qu'il est à même de prendre ses décisions de manière tout à fait autonome tant en ce qui concerne sa vie privée (quitter le toit familial pour vivre seul, louer une habitation, ...) que sur le plan de la gestion de ses biens (acheter, vendre, emprunter, ...). Dès avant le 1<sup>er</sup> mai 1990, les jeunes de dix-huit ans avaient déjà

(\*) Première session de la législature n° 48.

## **Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers**

BUITENGEWONE ZITTING 1991-1992 (\*)

10 MAART 1992

### **WETSVOORSTEL**

**tot aanpassing van de  
arbeidswetgeving aan de wet  
op de meerderjarigheid**

**(Ingediend door de heren Jan Peeters  
en Leo Peeters)**

### **TOELICHTING**

DAMES EN HEREN,

Na een lange parlementaire behandeling werd door de wet van 19 januari 1990 op datum van 1 mei 1990 de burgerlijke meerderjarigheid vastgesteld op de leeftijd van 18 jaar. Als één van de laatste landen in Europa en na een discussie die ongeveer 15 jaar heeft geduurd, heeft België zijn wetgeving afgestemd op feitelijke gegevens. In onze hedendaagse samenleving beschikken jongeren van 18 jaar immers over een grote feitelijke zelfstandigheid : op die leeftijd mogen ze autorijden, worden ze dienstplichtig, zijn ze niet meer leerplichtig en zetten ze doorgaans de stap naar het hoger onderwijs of het beroepsleven, enz.

De basisinspiratie van de wetgever was dat de 18-jarige alle burgerlijke rechten zelfstandig kan uitoefenen, d.w.z. dat hij volledig autonoom beslissingen kan nemen, zowel m.b.t. zijn persoonlijk leven (bijvoorbeeld alleen gaan wonen, huren,...) als met het beheer van zijn goederen (kopen, verkopen, lenen,...). Op basis van artikel 43 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kon een jongere van 18 jaar reeds voor 1 mei 1990 rechtsgeldig een arbeidsovereenkomst sluiten en opzeggen.

(\*) Eerste zitting van de 48<sup>e</sup> zittingsperiode.

la capacité, en vertu de l'article 43 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de conclure et de résilier un contrat de travail. Cette disposition avait donc, dès 1978, accordé à ces jeunes une large autonomie en matière économique.

Lors de la discussion de cette législation à la Chambre et au Sénat, on a insisté sur la nécessité de mettre les législations connexes en concordance avec la nouvelle loi sur l'âge de la majorité. Cette nécessité s'appliquait également à la législation relative aux contrats de travail.

Il ressort également de la discussion de la proposition de loi abaissant à dix-huit ans l'âge de la majorité civile que le Gouvernement était disposé à assumer toutes les conséquences juridiques de cette modification de la législation.

L'incidence budgétaire de l'abaissement de l'âge de la majorité n'était pas non plus un obstacle.

Or, jusqu'à ce jour, le principe de l'instauration de ce nouveau seuil de 18 ans pour la majorité légale n'a pas été appliqué de manière conséquente. Certaines parties de la réglementation du travail doivent encore être adaptées à cette réalité nouvelle.

C'est ainsi qu'il subsiste une discrimination importante en matière de rétribution minimale des prestations de travail entre les majeurs de moins de 21 ans et les majeurs de plus de 21 ans. Cette distinction est inadmissible et en contradiction avec la philosophie qui sous-tend la législation existante relative à la majorité, telle qu'elle a été instaurée par la loi précitée du 19 janvier 1990. Le législateur entendait en effet étendre tous les droits et devoirs reconnus aux adultes à toutes les personnes ayant atteint l'âge de 18 ans accomplis. Il n'est indiqué nulle part qu'une distinction est établie, selon l'âge du majeur, en ce qui concerne le revenu mensuel minimum moyen garanti. L'intitulé de la CCT du 28 février 1978 en question précisait dès lors que la convention s'applique aux mineurs. Par suite des modifications légales, le champ d'application de cette CCT est donc limité, en dépit de toute logique juridique, aux travailleurs âgés de plus de 18 ans. La pratique n'a cependant pas été suivie.

Cette lacune a également été constatée lors des négociations interprofessionnelles. L'accord interprofessionnel pour 1991-1992, conclu le 27 novembre 1990, tempère déjà (un tant soit peu) la discrimination existant entre les différents groupes de majeurs. La CCT n° 33 relative à la garantie d'un revenu mensuel moyen au mineur d'âge sera adaptée de manière à ramener les taux de dégressivité de 7,5 % à 6 % par année d'âge.

Actuellement, quiconque travaille depuis un mois et est âgé de 21 ans a droit au salaire minimum légal. Le travailleur de moins de 21 ans a droit à un pourcentage de ce salaire minimum :

- à 20 ans : 92,5 %
- à 19 ans : 85 %

Daarmee werd een belangrijk deel van zijn economische zelfbeschikking reeds in 1978 gerealiseerd.

Bij de bespreking van deze wetgeving in Kamer en Senaat werd tevens aangedrongen op een gelijkschakeling en het conformeren van de wetgeving op aanverwante terreinen. Daarbij werden ook de Collectieve Arbeidsovereenkomsten bedoeld.

Uit de bespreking van het wetsvoorstel tot verlaging van de burgerlijke meerderjarigheid tot 18 jaar blijkt tevens dat ook de regering bereid was alle juridische gevolgen van de verlaging te dragen.

De budgettaire consequenties vormden evenmin een beletsel tot instemming tot de verlaging.

Toch werd tot op heden het principe van de nieuwe drempel tot meerderjarigheid op 18 jaar niet consequent toegepast. Bepaalde delen van de arbeidsreglementering moeten nog aangepast worden aan de nieuwe realiteit.

Zo blijft een belangrijke discriminatie bestaan op het vlak van de minimale beloning voor arbeidsprestaties tussen meerderjarigen beneden 21 jaar en meerderjarigen boven de 21 jaar. Dit onderscheid is onaanvaardbaar en in tegenspraak met de filosofie achter de bestaande wetgeving i.v.m. de meerderjarigheid zoals tot stand gebracht door de voormelde wet van 19 januari 1990. De wetgever wenste immers alle rechten en plichten die volwassenen toebedeeld krijgen uit te breiden tot alle personen die de volle leeftijd van 18 jaar bereikt hebben. Er werd nergens vermeld dat wat betreft het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen er een differentiatie zou gevoerd worden naargelang de leeftijd van de meerderjarige. De titel van de betreffende CAO van 28 februari 1978 vermeldde dan ook dat de overeenkomst betrekking heeft op de minderjarigen. De nieuwe wettelijke situatie leidt er dan ook toe dat omwille van de juridische logica het toepassingsgebied van deze CAO beperkt wordt tot de werknemers boven de 18 jaar. De praktijk is echter niet gevolgd.

Ook tijdens het interprofessionele overleg heeft men deze lacune vastgesteld. Het interprofessionele akkoord voor 1991-1992, afgesloten op 27 november 1990 voorziet dan ook al in een (minieme) afzwakking van de bestaande discriminatie tussen de verschillende groepen meerderjarigen. De CAO n° 33 betreffende het minimum maandinkomen voor de minderjarige zal derwijze worden aangepast dat vanaf 1 januari 1992 de degressiviteitsschaal van 7,5 % op 6 % per leeftijdsjaar wordt gebracht.

De huidige situatie is dan ook dat iedereen die minstens één maand werkt en 21 jaar is recht heeft op het wettelijk minimumloon. Onder de 21 jaar heeft men recht op een percentage van dat minimumloon :

- op 20-jarige leeftijd : 92,5 %
- op 19-jarige leeftijd : 85 %

- à 18 ans : 77,5 %
- à 17 ans : 70 %
- à 16 ans : 62,5 %.

Les rémunérations effectivement payées sont parfois plus élevées. Principalement dans les secteurs forts, les jeunes ont droit au salaire minimum dès leur 18e ou 19e anniversaire ou à un pourcentage plus élevé du salaire minimum (secteurs chimique, métallurgique, textile, etc.). Il n'empêche que de nombreuses CCT sectorielles et d'entreprise prévoient des salaires minimums différents selon que le majeur a plus ou moins de 21 ans, ce qui est contraire à la nouvelle législation sur la majorité civile.

Ou bien on considère tous les citoyens de plus de 18 ans comme totalement adultes, y compris pour ce qui concerne leurs droits socio-économiques, ou bien l'on revoit à nouveau l'âge de la majorité. Mais il est totalement illogique de considérer une personne comme majeure dans certaines matières de notre droit et comme mineure dans d'autres. Il est donc urgent que le législateur intervienne, en se fixant un double objectif : éviter l'introduction de nouvelles discriminations et éliminer les discriminations existantes.

## PROPOSITION DE LOI

### Article unique

Un article 47ter, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs :

« Art. 47ter. — § 1<sup>er</sup>. Toute disposition conventionnelle établissant une différence dans les montants du revenu mensuel minimum ou du revenu moyen mensuel minimum selon qu'il s'agit de travailleurs majeurs âgés de moins de 21 ans ou de plus de 21 ans doit être considérée comme nulle.

§ 2. Le prescrit du § 1<sup>er</sup> s'applique à toutes les conventions collectives de travail conclues ou prorogées après l'entrée en vigueur de la présente loi. Les conventions collectives de travail en cours qui comprendraient des dispositions discriminatoires doivent être adaptées au prescrit du § 1<sup>er</sup> pour le 31 décembre 1992. »

26 février 1992.

- op 18-jarige leeftijd : 77,5 %
- op 17-jarige leeftijd : 70 %
- op 16-jarige leeftijd : 62,5 %.

De realiteit is soms gunstiger. Vooral in sterke sectoren hebben jongeren reeds recht op het minimumloon vanaf hun 18e of 19e jaar, of recht op een hoger percentage van het minimumloon (chemie, metaal, textiel, ...). Dit neemt niet weg dat er ook in heel wat sectoriële ondernemings-CAO's een onderscheid gemaakt wordt in het bedrag van het minimumloon, naargelang het gaat om meerderjarigen onder of boven de 21 jaar. Dit is strijdig met de geest van de nieuwe wetgeving inzake burgerlijke meerderjarigheid.

Ofwel beoordeelt men alle plus 18-jarigen als volledig meerderjarig, met inbegrip van hun sociaal-economische rechten, ofwel moet de leeftijd waarop een persoon meerderjarig wordt opnieuw worden herzien. Een regeling waarbij één persoon voor één tak van het Belgisch recht als meerderjarig wordt beschouwd en voor een andere tak niet, is onhoudbaar. De wetgever moet hier dringend optreden. Een wetswijziging moet een dubbel doel hebben. Vooreerst moet het voorkomen dat er nieuwe discriminaties ingevoerd worden. Daarnaast moeten de bestaande discriminaties weggerukt worden.

J. PEETERS  
L. PEETERS

## WETSVOORSTEL

### Enig artikel

Een artikel 47ter, luidend als volgt, wordt in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ingevoegd :

« Art. 47ter. — § 1. Elke conventionele regeling die een differentiatie instelt in de bedragen van het minimum maandinkomen of het gemiddeld minimum maandinkomen naargelang het gaat om meerderjarigen jonger dan 21 jaar of meerderjarigen van 21 jaar, moet als nietig worden beschouwd.

§ 2. Het bepaalde in § 1 is van toepassing op alle collectieve arbeidsovereenkomsten die afgesloten worden of verlengd worden na de inwerkingtreding van deze wet. De lopende collectieve arbeidsovereenkomsten die deze discriminatoire bepalingen bevatten moeten voor 31 december 1992 aangepast worden aan het bepaalde in § 1. »

26 februari 1992.

J. PEETERS  
L. PEETERS  
J. VAN der SANDE  
J. SLEECKX