

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1968-1969.

11 FEBRUARI 1969.

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

TOELICHTING

MIJNE HEREN,

Een praktijk welke zich gedurende de voorbije jaren gestadig heeft ontwikkeld bestaat erin dat de studenten gedurende de schoolvakanties loonarbeid gaan uitoefenen, voornamelijk in de sectoren waarin gedurende deze perioden van het jaar een gebrek is aan arbeidskrachten, hetzij wegens de jaarlijkse vakantie van de gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, hetzij wegens de tijdelijke aangroei van arbeidsplaatsen in de streken welke een seizoentewerkstelling kennen.

Deze laatste tewerkstelling heeft een grote ontwikkeling gekend in de toeristische centra, namelijk in de kuststreek en de Ardennen. Wegens gebrek aan traditionele arbeidskrachten hebben de werkgevers een steeds groter beroep gedaan op studenten om dit tekort aan te vullen.

Samen met voorgaand feit was een mentaliteitsverandering waar te nemen bij de studenten die, door zichzelf een inkomen te verschaffen, een grotere zelfstandigheid verwierven en hen tevens in de mogelijkheid stelde zelf een gedeelte van de kosten van hun studies te dragen.

De onervarenheid van de studenten bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst en tevens hun gebrekkige kennis van de arbeidswereld zijn evenwel oorzaak geweest van het ontstaan van misbruiken bij hun tewerkstelling. De misbruiken welke reeds publiek werden aangeklaagd, zijn voornamelijk de onvoldoende loonbetaling, het overmatig aantal gepresteerde arbeidsuren en de gebrekkige huisvesting.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1968-1969.

11 FEVRIER 1969.

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

DEVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

Le travail salarié effectué par les étudiants pendant les vacances scolaires est une pratique qui s'est développée constamment au cours des dernières années, surtout dans les secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre à ces époques de l'année, soit en raison des congés annuels des travailleurs qu'ils occupent habituellement, soit à cause de la multiplication temporaire des emplois dans les régions à activités saisonnières.

Celles-ci ont connu une grande expansion dans les centres touristiques, notamment au littoral et dans les Ardennes. Faute de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre traditionnelle, les employeurs font de plus en plus appel aux étudiants.

Outre le fait que nous venons d'exposer, on a pu constater un changement de mentalité chez les étudiants qui, en se procurant un revenu personnel, ont acquis une plus grande indépendance et se voient en mesure de supporter eux-mêmes une partie du coût de leurs études.

Mais le manque d'expérience dans le chef des étudiants qui s'engagent, et aussi leur connaissance insuffisante du monde du travail, ont donné lieu à des abus. Parmi ceux qui ont déjà été dénoncés publiquement, on relève surtout l'insuffisance des rémunérations, le nombre excessif d'heures de travail et les conditions défectueuses de logement.

Deze wet heeft als voornaamste opzet aan deze misbruiken een einde te stellen. Om dit te bewerken bleek het niet nodig een bijzondere sociale wetgeving op gebied van arbeidsreglementering tot stand te brengen. Wordt de bestaande wetgeving nageleefd, dan ook vinden de gedurende de vakantieperioden tewerkgestelde studenten een voldoende bescherming.

Op het gebied van de lonen wordt het beginsel van de vrije loonvorming geëerbiedigd, met de bestaande beperking nochtans dat de minimumlonen, bedongen in de collectieve arbeidsovereenkomsten, moeten geëerbiedigd worden.

De arbeidsduur wordt beperkt door de wet van 15 juli 1964 op de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, de wet van 6 juli 1964 op de zondagrast, de gecoördineerde wetten van 28 februari 1919 op de kinderarbeid en het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 op de vrouwenarbeid. De in concreto toegepaste arbeidstijdregeling in de onderneming zal steeds gekend zijn wegens de toepassing van de wet van 8 april 1965 op de arbeidsreglementen.

Inzake huisvesting dient het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, Titel III, de artikelen 513 tot 524ter, een voldoende bescherming te bieden.

De toepassing van de sociale zekerheid, de arbeidsongevallen- en beroepsziektenwetgeving stellen een bijzonder probleem.

Dit wetsontwerp wil enkel een soepele regeling dien-aangaande mogelijk maken door aan de Koning een ruime bevoegdheid toe te kennen. Het lijkt gepast slechts een definitieve regeling vast te leggen nadat de groepen of organisaties welke belangstelling vertonen voor deze regeling hierover werden gehoord en eventueel een advies hebben uitgebracht.

Onderzoek der artikelen.

Artikel 1.

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied. Slechts op de studenten welke gedurende de vakantieperioden worden te werk gesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, is deze wet van toepassing. Het is niet de bedoeling een arbeidsovereenkomst van een nieuwe soort in het leven te roepen. 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 de wetten betreffende het bediendencontract, geordend op 20 juli 1955. In uitzonderlijke gevallen slechts zal een arbeidsovereenkomst voor dienstboden afgesloten worden. Ook in dit geval zullen de bepalingen van deze wet welke de arbeidsovereenkomst betreffen, toepasselijk zijn.

Artikel 2.

Om de nodige soepelheid bij de toepassing van de wet te behouden zal de Koning bepaalde personen uit

La présente proposition de loi vise essentiellement à mettre fin à ces abus. Il ne nous a pas paru nécessaire pour cela d'élaborer une législation sociale particulière dans le domaine de la réglementation du travail. Si la législation actuellement existante est respectée, les étudiants occupés pendant les périodes de vacances y trouveront une protection suffisante.

En matière de formation des salaires, nous acceptons le régime de la liberté, avec toutefois la restriction en vigueur d'après laquelle les salaires minima fixés par les conventions collectives doivent être respectés.

La durée du travail est limitée par la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, par la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, les lois coordonnées du 28 février 1919 sur le travail des femmes et des enfants et l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. Le régime de la durée du travail qui est concrètement appliqué dans l'entreprise sera toujours connu, en raison de l'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

En ce qui concerne le logement, c'est le Règlement général pour la protection du travail, Titre III, articles 513 à 524ter, qui doit fournir des garanties suffisantes.

L'application de la législation sur la sécurité sociale, les accidents du travail et les maladies professionnelles pose un problème particulier.

La présente proposition de loi tend simplement à permettre de régler la matière avec souplesse en accordant de larges pouvoirs au Roi. Il paraît souhaitable de ne fixer un régime définitif qu'après avoir entendu les groupes ou organisations qui s'y intéressent et pris connaissance de l'avis qu'ils auront éventuellement formulé à ce sujet.

Commentaire des articles.

Article premier .

Cet article définit le champ d'application de la loi. Celle-ci ne sera applicable qu'aux étudiants occupés pendant les périodes de vacances en exécution d'un contrat de louage de travail. Il ne s'agit pas de créer un contrat d'un type nouveau. 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. Ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'on aura recours au contrat de travail des domestiques. Mais même en pareille hypothèse, les dispositions de la présente loi relatives au contrat de travail resteront d'application.

Article 2.

Afin d'assurer la souplesse nécessaire dans l'exécution de la loi, le Roi pourra exclure certaines person-

haar toepassingsgebied kunnen sluiten. Gedacht kan hier worden aan de studenten welke, alhoewel verbonden door een arbeidsovereenkomst, toch niet ingeschakeld zijn in het productieve arbeidsproces of wier loon eerder de aard heeft van vergoeding welke niet de geleverde arbeidsprestaties dekt. Het door de studenten geleverde werk uit filantropische overwegingen zou eventueel ook kunnen uitgesloten worden.

Artikel 3.

Aan de Koning wordt de zorg overgelaten te bepalen welke perioden als vakantieperioden worden aangezien. Het is niet gewenst een strakke wettelijke regeling terzake te bepalen. Er mag trouwens niet uit het oog worden verloren dat er verschillende vakantieregelingen bestaan, naargelang het studenten uit het middelbaar, dan wel het hoger onderwijs betreft. De Koning zou naargelang van de categorieën van studenten een bijzondere regeling kunnen invoeren.

Artikel 4.

In afwijking van de regelingen dat de arbeidsovereenkomsten, behoudens deze voor een bepaalde tijd of deze voor een bepaald werk, mondeling kunnen gesloten worden, bepaalt dit artikel dat steeds, voor het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, een schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te worden opgesteld.

Weliswaar zullen de studenten doorgaans verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur, welke schriftelijk moet worden vastgesteld; toch zal het gebruik dikwijls toelaten geen schriftelijke overeenkomst op te stellen zoals bedoeld wordt in artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

De verplichting een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te stellen is voornamelijk ingegeven door de bedoeling, de werkgevers en de studenten te verplichten op voorhand sommige modaliteiten van uitvoering van arbeidsovereenkomst te bespreken en vast te leggen. In de praktijk is immers gebleken dat sommige studenten te werk gesteld werden zonder dat ze de voorwaarden kenden, voornamelijk in verband met de beloning.

Artikel 5.

Naast de normale vermeldingen welke in elke overeenkomst moeten voorkomen, zoals de identiteit der partijen, enz., schrijft dit artikel bijzondere vermeldingen voor.

Het bepaalde onder 1° heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst steeds voor een bepaalde tijd is gesloten. De student zal steeds op voorhand weten wanneer zijn verplichtingen een einde nemen. Tevens wordt het bezwaar ondervangen dat een opzegging nodig is, wanneer bij gebreke aan schriftelijke arbeidsovereenkomst in feite een overeenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, daar het gebruik niet toelaat een mondelinge overeenkomst voor een bepaalde tijd af te sluiten.

nes de son champ d'application. Ici, on peut songer aux étudiants qui, encore que liés par un contrat de louage de travail, n'interviennent cependant pas encore dans le processus du travail productif ou dont le salaire constitue plutôt une indemnité ne couvrant pas des prestations effectives. De même, le travail fourni par les étudiants pour des motifs d'ordre philanthropique pourrait éventuellement être exclu.

Article 3.

C'est au Roi qu'est laissé le soin de déterminer les périodes qui peuvent être considérées comme des périodes de vacances. Il n'est pas souhaitable d'établir en la matière des dispositions rigides. D'ailleurs, il ne faut pas oublier que le régime des vacances est différent selon qu'il s'agit de l'enseignement moyen ou de l'enseignement supérieur. Le Roi pourrait prévoir des règles particulières à chaque catégorie d'étudiants.

Article 4.

Par dérogation aux dispositions en vertu desquelles les contrats de travail, sauf ceux qui sont conclus à terme ou pour une entreprise déterminée, peuvent être conclus verbalement, cet article prévoit que l'engagement doit être constaté par écrit dès avant son exécution.

Il est vrai que, dans la plupart des cas, les étudiants seront liés par un contrat de travail à durée déterminée, qui doit être constaté par écrit, mais souvent l'usage permettra de ne pas établir le contrat écrit visé par l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

L'obligation d'établir un contrat écrit a essentiellement pour but d'obliger les employeurs et les étudiants à discuter et à fixer d'avance certaines modalités d'exécution du contrat. En effet, on a constaté que, dans la pratique, certains étudiants acceptaient un emploi sans connaître les conditions en matière de rémunération notamment.

Article 5.

Outre les stipulations normales qui doivent figurer dans tout contrat, comme l'identité des parties, etc., cet article prescrit des stipulations particulières.

En vertu des dispositions du 1°, l'engagement aura toujours une durée déterminée. L'étudiant saura toujours à l'avance à quel moment ses obligations prendront fin. C'est ce qui permet en même temps d'obvier à l'inconvénient du préavis à donner au cas où, à défaut d'être constaté par écrit, le contrat aurait été en fait conclu pour une durée indéterminée, l'usage ne permettant pas de conclure verbalement un contrat pour une durée déterminée.

Het bepaalde onder 2° legt de verplichting op in de schriftelijke overeenkomst het overeengekomen loon, of de mogelijkheid om dit te bepalen, in te schrijven. Hieruit vloeit voort dat dadelijk kan vastgesteld worden of de minimumlonen, vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten, geëerbiedigd worden. Daarenboven zal de werkgever door deze verplichting ervan afgeschrikt worden de minimumlonen niet te eerbiedigen of bij gebreke hieraan lagere lonen te bedingen dan krachtens het gebruik worden uitbetaald.

Kan het juist bedrag van de lonen niet op voorhand vastgesteld worden, bijvoorbeeld wegens de beloning met fooien, dan moet de wijze van berekening van de lonen en de berekeningsbasis in de overeenkomst voorkomen, opdat de student steeds in de mogelijkheid zal zijn zelf zijn loon te bepalen en niet aan de willekeur van de werkgever zal overgeleverd zijn.

Het bepaalde onder 3° schrijft voor, de eventuele proeftijd in de overeenkomst te bedingen. Bij gebreke aan dit beding zal er geen proeftijd bestaan en zal er enkel een normale overeenkomst van een bepaalde tijd bestaan.

Onder 4° is bepaald dat de plaats van huisvesting van de inwonende student moet bepaald worden. Aldus zal het gemakkelijker zijn voor de bevoegde inspectiediensten om na te gaan of de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming inzake huisvesting worden nageleefd.

Artikel 6.

Het gebrek aan schriftelijke arbeidsovereenkomst geeft aan de student de mogelijkheid de overeenkomst zonder vergoeding en zonder naleving van een opzeggingstermijn te beëindigen.

Dit artikel heeft een dubbel doel.

Wanneer geen geschrift bestaat, wordt een arbeidsovereenkomst geacht gesloten te zijn voor onbepaalde tijd. Dit zou eventueel tot gevolg hebben dat de student, op het ogenblik dat hij meent dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt, moet vaststellen dat hij geen opzeggingstermijn heeft betekend, en zijn overeenkomst moet verlengen wil hij niet gehouden zijn tot de plaatsvervangende vergoeding. Dit bezwaar bestaat evenwel niet voor de arbeidsovereenkomsten voor werklieden wanneer het gebruik of het paritair comité het afsluiten van mondelinge overeenkomsten van bepaalde tijd toestaan.

Vervolgens is het artikel bedoeld als burgerlijke sanctie ten overstaan van de werkgever. De werkgever zal er aldus toe aangezet worden een schriftelijke overeenkomst op te stellen, wil hij niet in de onzekerheid zijn op ieder ogenblik zijn hulp in het bedrijf te verliezen op een ogenblik dat deze in het bedrijf het meest nodig is.

Artikel 7.

Een afschrift van de schriftelijke arbeidsovereenkomst moet door de zorgen van de werkgever aan de inspectiediensten medegedeeld worden, welke gelast

Les dispositions du 2° obligent à énoncer dans le contrat écrit la rémunération convenue ou la possibilité de l'établir. Il s'ensuit qu'il sera possible d'établir d'emblée si les salaires minima fixés dans les conventions collectives ont été respectés. De plus, cette obligation empêchera l'employeur de ne pas respecter les taux minima ou, à défaut de ceux-ci, de stipuler des salaires inférieurs aux taux en usage.

Si le montant exact de la rémunération ne peut pas être fixé d'avance, par exemple parce que la rémunération consiste en pourboires, le mode et la base de calcul du salaire doivent être spécifiés dans le contrat pour permettre à l'étudiant de déterminer chaque fois lui-même sa rémunération, sans être livré à l'arbitraire de l'employeur.

Le 3° dispose que la clause d'essai devra figurer dans le contrat. A défaut d'une telle stipulation, il n'y aura pas de période d'essai et la convention sera simplement à durée déterminée.

Le 4° prévoit l'obligation de préciser où sera logé l'étudiant, lorsque son employeur s'est engagé à le loger. Ainsi, les services d'inspection compétents pourront vérifier plus facilement si les dispositions du Règlement général pour la protection du travail sont respectées sur ce point.

Article 6.

A défaut de convention écrite, l'étudiant a le droit de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Le but de cet article est double.

A défaut d'écrit, l'engagement est censé contracté pour une durée indéterminée. Il se pourrait dès lors que l'étudiant, au moment où il croit que le contrat vient à expiration, doive constater que, n'ayant pas donné de préavis, il est tenu de prolonger son engagement s'il veut éviter d'avoir à payer une indemnité compensatoire. Cette difficulté n'existe toutefois pas en ce qui concerne les contrats de travail lorsque l'usage ou la commission paritaire admettent que les engagements pour une durée déterminée soient conclus verbalement.

Le but de l'article est de prévoir une sanction civile à l'égard de l'employeur. Ainsi, celui-ci sera incité à établir une convention écrite s'il ne veut pas s'exposer au risque de se voir privé à tout moment, même lorsqu'il en a le plus besoin, de l'aide que lui apporte l'étudiant.

Article 7.

Une copie du contrat écrit doit être communiquée par les soins de l'employeur aux services d'inspection chargés de surveiller l'application de la législation

zijn de toepassing van de sociale wetgeving te controleren. De Koning dient aan te duiden welke inspectiediensten van de overeenkomst in kennis moeten gesteld worden.

Aan deze verplichting moet binnen twee werkdagen vanaf het begin van de uitvoering van de overeenkomst gevolg worden gegeven. Aldus zal het de inspectiediensten mogelijk zijn dadelijk over de toepassing van de gehele sociale wetgeving controle uit te oefenen.

In hoofdstuk V van deze wet zijn strafsancities bepaald zowel voor het niet-mededelen van het geschrift als voor het niet naleven van de termijn binnen welke de mededeling moet worden gedaan.

Artikel 8.

De overeenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Volgens de huidige wetgeving moet het proefbeding in elk geval schriftelijk worden vastgesteld (Art. 5bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en art. 3 van de geordende wetten op het bediendencontract).

Welke ook de aard van de overeenkomst is, arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden, is de proeftijd onderworpen aan de bepalingen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden betreffende de proeftijd. De minimum- en maximumtermijnen van de proeftijd voor bedienden (één maand en drie maand) passen immers niet voor de door dit wetsvoorstel bedoelde arbeidsovereenkomsten. Bij gebreke aan schriftelijke vaststelling van een proeftijd blijft de overeenkomst een overeenkomst voor een bepaalde duur.

Artikel 9.

In geval van ziekte of ongeval van de student, is de werkgever gehouden aan de inwonende student een behoorlijke huisvesting en voeding te verstrekken, zolang zulks nodig is. Dit artikel is duidelijk ingegeven door de zorg om de zieke student, welke niet in zijn normale huiskring vertoeft, niet aan zijn lot over te laten. Om dezelfde redenen is de verwittigingsplicht opgelegd van de personen welke de student aanduidt. Voor minderjarigen geldt de burgerrechtelijke regel, namelijk de persoon welke de bewakingsplicht op de minderjarige uitoefent, moet verwittigd worden.

De werkgever wordt vrijgesteld van de kosten gemaakt tot herstel van de gezondheid. Hij is er noch tans niet van vrijgesteld alle maatregelen op medisch gebied te nemen welke de gezondheidstoestand van de student vereisen.

Er wordt geen termijn gesteld op de verzorgingsverplichting van de werkgever. De feitelijke toestand van de student zal uitwijzen hoelang de werkgever tot deze plicht gehouden is. Trouwens de praktijk zal, bevestigd door de rechtspraak, stellig, een duidelijke omvang van de verplichting vaststellen. Vermeld moet nog worden dat de verzorgingsplicht kan voortduren alhoewel de werkgever een einde aan de overeenkomst heeft gesteld in uitvoering van artikel 10.

sociale. Le Roi désignera les services d'inspection qui doivent être informés de la convention.

Cette obligation devra être accomplie dans les deux jours ouvrables qui suivront le début de l'exécution du contrat. Les services d'inspection pourront ainsi exercer immédiatement leur surveillance sur l'application de l'ensemble de la législation sociale.

Le chapitre V de la loi prévoit des sanctions pénales tant pour la non-communication du contrat écrit que l'inobservation du délai dans lequel la communication doit avoir lieu.

Article 8.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Selon la législation actuelle, cette clause doit être constatée par écrit pour chaque cas individuel (art. 5bis de la loi sur le contrat de travail et art. 3 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi).

Quelle que soit la nature de la convention — contrat de travail ou contrat d'emploi, — la période d'essai est soumise aux dispositions du contrat de travail relatives à cet objet. En effet, le temps d'épreuve minimum ou maximum prévu pour les employés (un mois et trois mois) n'est pas applicable aux contrats de louage de travail visés par la présente proposition de loi. A défaut de clause d'essai écrite, la convention restera un contrat à durée déterminée.

Article 9.

En cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, l'employeur est tenu de fournir à celui-ci, s'il s'est engagé à le loger, un logement et une nourriture convenables aussi longtemps que cela sera nécessaire. Cet article s'inspire évidemment du souci de ne pas abandonner à son sort l'étudiant malade qui se trouve éloigné de son milieu familial. C'est pour le même motif que la proposition impose l'obligation d'avertir les personnes désignées par l'étudiant. Pour les mineurs, la règle du droit civil est d'application : il faut avertir la personne qui exerce le droit de garde.

L'employeur n'est pas tenu de supporter les frais que réclame l'état de l'étudiant. Il n'est cependant pas dispensé de prendre toutes les mesures médicales que nécessite l'état de santé de celui-ci.

La proposition de loi ne précise pas la durée des obligations de l'employeur en ce qui concerne la santé de l'étudiant. C'est la situation de fait qui déterminera jusqu'à quel moment ces soins seront dus par l'employeur. D'ailleurs, l'usage, confirmé par la jurisprudence, précisera certainement la portée de cette obligation. Notons encore que les soins peuvent rester dus en dépit du fait que l'employeur a mis fin au contrat en application de l'article 10.

Artikel 10.

Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan acht dagen mag de overeenkomst door de werkgever zonder vergoeding beëindigd worden. De regel vastgesteld in artikel 12*bis* van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt aldus verruimd tot alle arbeidsovereenkomsten welke onder deze wet vallen.

Het past niet de werkgever in de onzekerheid te laten over de hulp in zijn bedrijf, op het ogenblik dat deze het meest noodzakelijk is.

Artikel 11.

In afwijking van de regel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voor het verstrijken van de termijn kan beëindigd worden, wordt de beëindiging van de bedoelde overeenkomsten mogelijk, onder naleving van een opzeggingstermijn. De regelen inzake procedure van opzegging en vergoeding in geval van niet-naleving van de termijn, welke voor de arbeidsovereenkomsten voor werklieden gelden, dienen voor de in deze wet bedoelde overeenkomsten toegepast.

Dit artikel beoogt de studenten en hun werkgevers een zekere vrijheid te laten inzake beëindiging van de overeenkomst. Het is immers enerzijds goed mogelijk dat de student grote moeilijkheden doormaakt bij zijn eerste intrede in de arbeidswereld, anderzijds dat de werkgever geenszins over de prestaties van de student tevreden is.

Artikel 12.

Zoals gezegd in de algemene toelichting dient een soepele regeling inzake sociale zekerheid tot stand te komen, nadat de betrokken organisaties of groepen geraadpleegd werden.

De onderwerping aan de sociale zekerheid biedt voor de studenten slechts een gering belang, namelijk inzake jaarlijkse vakantie en pensioenen, zodat de vraag kan gesteld worden of het geringe voordeel de verzwarende van de loonlast rechtvaardigt.

De onderwerping aan de kinderbijslagregeling biedt geen enkel voordeel, vermits de studenten eensdeels reeds recht op kinderbijslag hebben voor hun eigen kinderen, en anderdeels het recht op in hunnen hoofde toegekende kinderbijslag niet verloren gaat voor de tewerkstelling gedurende de vakantie (koninklijk besluit n° 7 van 18 april 1967 en koninklijk besluit van 15 februari 1968).

Voor de regeling inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering en werkloosheidsverzekering zal de tewerkstelling steeds onvoldoende zijn om de voorwaarden inzake wachttijd te volbrengen.

De inhoud van artikel 12 maakt het mogelijk met de eventuele bestaande noodwendigheden en behoeften rekening te houden.

Article 10.

Si l'incapacité de travail a une durée de plus de huit jours, l'employeur pourra mettre fin au contrat, sans indemnité. La règle énoncée à l'article 12*bis* des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi se trouve ainsi étendue à tous les engagements tombant sous l'application de la présente loi.

Il ne convient pas de laisser l'employeur dans l'incertitude quant à l'aide sur laquelle il peut compter dans l'exploitation de son entreprise, au moment où il en a le plus besoin.

Article 11.

Par dérogation à la règle qui veut qu'un contrat conclu pour une durée déterminée ne peut être dénoncé avant l'expiration du terme convenu, notre proposition permet la résiliation des contrats visés, moyennant un délai de préavis. Les règles de procédure en matière de préavis et d'indemnisation en cas d'observation du délai, qui sont applicables aux contrats de travail, valent également pour les engagements visés par la présente loi.

Cet article vise à laisser aux étudiants et à leurs employeurs une certaine latitude quant à la rupture du contrat. En effet, il se peut très bien, d'une part, que l'étudiant éprouve de graves difficultés au moment de son premier contact avec le monde du travail et, d'autre part, que l'employeur ne soit nullement satisfait des prestations de l'étudiant.

Article 12.

Comme nous l'avons dit dans la partie générale des développements de la présente proposition de loi, il est nécessaire d'assurer une application souple des règles de sécurité sociale, après consultation des organisations ou des groupes intéressés.

L'assujettissement à la sécurité sociale ne présente guère d'intérêt pour les étudiants, notamment en ce qui concerne les vacances annuelles et les pensions, de sorte qu'on peut se demander si l'avantage minime qui leur est accordé justifie l'alourdissement de la charge salariale.

Quant à l'assujettissement au régime des allocations familiales, il n'offre aucun avantage, puisque, d'un côté, les étudiants ont déjà droit aux allocations familiales pour leurs propres enfants et que, par ailleurs, le droit aux allocations familiales prévues dans leur chef ne s'éteint pas du fait qu'ils sont occupés pendant les vacances (arrêtés royaux n° 7 du 18 avril 1967 et du 15 février 1968).

En ce qui concerne les dispositions relatives à l'assurance maladie-invalidité et à l'assurance contre le chômage, la période d'occupation sera toujours insuffisante pour permettre aux intéressés de remplir les conditions de stage requises.

L'article 12 permet de tenir compte des besoins qui se révéleraient éventuellement.

Door het bepaalde onder 1° is het mogelijk de studenten en hun werkgevers aan het toepassingsgebied van de sociale zekerheid te onttrekken. De bedoelde sociale zekerheidsregelingen zijn zowel deze bestaande voor de werknemers in het algemeen (besluitwet van 28 december 1944) als deze voor mijnwerkers en zeelieden.

Krachtens het bepaalde onder 2° kan de sociale zekerheid beperkt worden tot enkele takken van de sociale zekerheid. Zoals hierboven gezegd, vertonen slechts twee takken, namelijk de jaarlijkse vakantie en de pensioenen, enig voordeel voor de studenten. De tekst onder 2° laat toe eventueel alleen de gunstige regeling te doen toepassen.

Het bepaalde onder 3° geeft de mogelijkheid de nodige toepassingsmodaliteiten van de sociale zekerheid te bepalen wanneer uit de praktijk de noodzaak hiervan mocht blijken.

Artikel 13.

Als algemene regel zal de wetgeving op de arbeidsongevallen op de studenten en hun werkgevers toepasselijk zijn.

Nochtans zal een werkgever, welke slechts gedurende de vakantie studenten te werk stelt, en gedurende het overige gedeelte van het jaar, geen werknemers in dienst heeft, niet aan de wetgeving onderworpen zijn, wanneer deze tewerkstelling geen twee maanden per jaar te boven gaat.

De ernstige gevolgen van een arbeidsongeval, vooral een definitieve arbeidsongeschiktheid, zullen de ganse loopbaan van de student zwaar kunnen belasten.

Het moet mogelijk zijn voor alle studenten, deze gevolgen te kunnen milderen. Hierin voorziet het bepaalde onder artikel 13, 1°.

De beroepsziektenwetgeving biedt in de praktijk geen enkel voordeel voor de student. Slechts de solidariteitsidee welke eraan ten grondslag ligt, rechtvaardigt haar toepassing. Indien de toepassing van de sociale zekerheid niet wordt vereist op grond van de solidariteit, volgt hieruit dat ook de beroepsziektenwetgeving niet moet worden toegepast.

Artikel 14.

Dit artikel bepaalt dat de tewerkstelling van de student gedurende de vakantie niet tot gevolg heeft dat hij zijn hoedanigheid van persoon ten laste in de verschillende sociale zekerheidstakken verliest. Verondersteld wordt natuurlijk dat hij de persoon ten laste is vóór zijn tewerkstelling.

In de kinderbijslagregeling behoudt hij reeds nu zijn hoedanigheid van persoon ten laste (koninklijk besluit van 15 februari 1968).

De ziekte- en invaliditeitsverzekering voorziet in zulke regeling niet. De student moet zich derhalve vanaf zijn tewerkstelling als verzekerde aansluiten, en daar hij geen wachttijd moet volbrengen, zal hij dade-

En vertu du 1° de cet article, il sera possible d'exclure les étudiants et leurs employeurs du champ d'application de la législation sur la sécurité sociale. Les dispositions visées sont tant celles qui s'appliquent aux travailleurs en général (arrêté-loi du 28 décembre 1944) que celles qui concernent les ouvriers mineurs et les marins.

Le 2° permet de limiter l'application de la législation sur la sécurité sociale à certains de ses secteurs. Comme nous l'avons dit plus haut, deux secteurs seulement, les vacances annuelles et les pensions, offrent un certain avantage pour les étudiants. Le texte du 2° permet de ne faire appliquer éventuellement que les dispositions favorables.

Quant au 3°, il crée la possibilité de fixer les modalités requises en matière d'application de la sécurité sociale, au cas où la pratique en ferait apparaître la nécessité.

Article 13.

En règle générale, la législation sur les accidents du travail sera applicable aux étudiants et à leurs employeurs.

Toutefois, l'employeur qui se limite à occuper des étudiants pendant les vacances et n'utilise aucune main-d'œuvre pendant le reste de l'année, ne sera pas soumis à la législation en question si cette occupation ne dépasse pas deux mois par an.

Or, il se pourrait que les conséquences graves d'un accident du travail, et surtout une incapacité de travail définitive, viennent hypothéquer lourdement toute la carrière de l'étudiant.

Il faut donc créer le moyen d'atténuer ces conséquences pour tous les intéressés. Tel est le but du 1° de l'article 13.

Dans la pratique, la législation sur les maladies professionnelles n'offre aucun avantage à l'étudiant. Son application ne se justifie que par l'idée de solidarité qui lui sert de base. Mais si l'application de la sécurité sociale n'est pas requise sur la base de la solidarité, il n'y aura pas lieu non plus d'appliquer la législation sur les maladies professionnelles.

Article 14.

Cet article dispose que l'occupation de l'étudiant pendant les vacances n'a pas pour effet de lui faire perdre sa qualité de personne à charge dans les divers secteurs de la sécurité sociale. Ceci présuppose évidemment qu'il avait cette qualité avant d'exercer son emploi.

Dans le régime des allocations familiales, il continue dès à présent d'être considéré comme étant à charge (arrêté royal du 15 février 1968).

Mais l'assurance maladie-invalidité ne comporte aucune disposition analogue. Aussi l'étudiant doit-il, dès le début de son occupation, s'affilier comme assuré, et puisqu'il ne doit pas accomplir de stage, il aura

lijk recht hebben op geneeskundige verzorging. Na het einde van zijn tewerkstelling wordt hij opnieuw persoon ten laste.

Deze toestand is al te formalistisch.

Het invoegen in de wet van het principe, opgenomen in artikel 14, biedt een deugdelijke waarborg.

De artikelen 15 en volgende.

De bepalingen van de artikelen 15 tot 24 betreffen het toezicht op de toepassing van de wet en de strafbepalingen. Om de in de arbeidsreglementering tot stand gekomen eenmaking niet te breken, werden dezelfde bepalingen opgenomen als die vervat in de wet van 15 juli 1964 op de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van s' lands bedrijfsleven.

Strafbepalingen zijn enkel gesteld op de bepalingen van artikel 7, namelijk voor de werkgever die geen afschrift van de schriftelijke arbeidsovereenkomst mededeelt aan de inspectiediensten en voor de werkgever die de termijn van twee werkdagen voor de mededeling niet eerbiedigt.

C. DE CLERCQ.

..

VOORSTEL VAN WET

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

EERSTE ARTIKEL.

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en op de studenten welke door hen gedurende de vakantieperioden te werk worden gesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

ART. 2.

De Koning kan, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen, de studenten op wie deze wet van toepassing is, uit haar toepassingsgebied sluiten.

ART. 3.

De Koning bepaalt welke perioden voor de toepassing van deze wet als vakantieperioden worden aangezien.

HOOFDSTUK II.

Arbeidsovereenkomst.

ART. 4.

De arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling welke onder toepassing van deze wet valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk worden vastge-

immédiatement droit aux soins médicaux. A la fin de son occupation, il redeviendra personne à charge.

Cette situation est par trop formaliste.

L'insertion dans la loi du principe énoncé à l'article 14 constituera une garantie valable.

Articles 15 et suivants.

Les articles 15 à 24 concernent le surveillance de l'application de la loi ainsi que les sanctions pénales. Afin de ne pas porter atteinte à l'unification réalisée en matière de réglementation du travail, nous avons repris ici les dispositions qui figurent dans la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale.

Notre texte ne prévoit de sanctions que pour l'application des dispositions de l'article 7, et plus précisément en ce qui concerne l'employeur qui néglige de communiquer aux services d'inspection une copie du contrat ou qui ne respecte pas le délai de deux jours ouvrables dans lequel cette communication doit être faite.

..

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

ARTICLE PREMIER.

La présente loi s'applique aux employeurs et aux étudiants qu'ils occupent pendant les périodes de vacances en exécution d'un contrat de louage de travail.

ART. 2.

Le Roi peut exclure du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, les étudiants auxquels elle est applicable.

ART. 3.

Le Roi détermine les périodes à considérer comme périodes de vacances en vue de l'application de la présente loi.

CHAPITRE II.

Contrat de louage de travail.

ART. 4.

Le contrat de louage de travail relatif à une occupation tombant sous l'application de la présente loi doit être constaté par écrit pour chaque étudiant en

steld uiterlijk op het tijdstip waarop de student in dienst treedt.

ART. 5.

Het in artikel 4 bedoelde geschrift moet vermelden :

1. de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
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;
3. het eventuele beding van proeftijd;
4. de plaats van huisvesting of verblijf wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft dit te verschaffen.

ART. 6.

Is er geen geschrift dan kunnen de arbeidsovereenkomsten 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. 7.

Een afschrift van de in uitvoering van artikel 4 opgestelde arbeidsovereenkomst moet binnen twee werkdagen, volgend op het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, door de werkgever medegedeeld worden aan elk van de door de Koning aangewezen inspectiediensten, belast met het toezicht op de toepassing van de sociale wetgeving.

ART. 8.

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 5*bis* van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

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.

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.

ART. 10.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken

particulier, au plus tard au moment où l'étudiant entre en service.

ART. 5.

L'écrit visé à l'article 4 doit mentionner :

1. La date du début et de la fin de l'exécution du contrat de louage de travail;
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;
3. La clause éventuelle d'essai;
4. Le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger.

ART. 6.

A défaut d'écrit, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

ART. 7.

Une copie du contrat rédigé en vertu de l'article 4 devra être communiquée par l'employeur, dans les deux jours ouvrables qui suivront le début de l'exécution du contrat, à chacun des services d'inspection chargés de surveiller l'application de la législation sociale que le Roi désignera à cette fin.

ART. 8.

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 5*bis* de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

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.

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.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au

aan de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding, indien de ongeschiktheid langer duurt dan acht dagen.

ART. 11.

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

De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op zeven dagen wanneer de opzegging van de student uitgaat.

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

HOOFDSTUK III.

Sociale zekerheid.

ART. 12.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen :

1. onder de voorwaarden die Hij bepaalt, de personen op wie deze wet van toepassing is, onttrekken aan het toepassingsgebied van de wetgeving inzake sociale zekerheid; ;

2. de toepassing van de wetgeving inzake sociale zekerheid beperken tot een of meer van de in de sociale zekerheid bestaande regelingen;

3. bijzondere toepassingsmodaliteiten vastleggen waarbij van zekere bepalingen van de sociale zekerheidswetgevingen wordt afgeweken.

ART. 13.

De Koning kan, onder naleving van dezelfde formaliteiten als bedoeld in artikel 12 :

1. de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen verruimen tot de in deze wet bedoelde personen welke niet aan deze wetgeving zijn onderworpen;

2. de in deze wet bedoelde personen onttrekken aan het toepassingsgebied van de wetgeving inzake beroepsziekten.

ART. 14.

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

contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours.

ART. 11.

Chacune des parties a le droit de résilier le contrat moyennant préavis donné à l'autre partie.

Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque celui-ci est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par l'étudiant.

Les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au délai de préavis visé à l'alinéa précédent.

CHAPITRE III.

Sécurité sociale.

ART. 12.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail :

1. dans les conditions qu'Il détermine, exclure les personnes visées par la présente loi du champ d'application de la législation sur la sécurité sociale;

2. limiter l'application de la législation sur la législation sociale à une ou plusieurs de ses dispositions;

3. fixer des modalités d'application particulières dérogeant à certaines dispositions de la législation sur la sécurité sociale.

ART. 13.

Le Roi peut, moyennant observation des formalités prévues à l'article 12 :

1. étendre la législation sur les accidents du travail aux personnes visées par la présente loi mais qui ne sont pas assujetties à cette législation;

2. exclure les personnes visées par la présente loi du champ d'application de la législation relative aux maladies professionnelles.

ART. 14.

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

HOOFDSTUK IV.

Toezicht.

ART. 15.

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

ART. 16.

De in artikel 15 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1. op gelijk welk oogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen, waar personen tewerkgesteld zijn die onder de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel alleen toegang wanneer de vrederechter vooraf toestemming heeft verleend;

2. gelijk welk onderzoek, gelijk welke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen, die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de wettelijke en reglementaire bepalingen werkelijk worden nageleefd, en met name :

a) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers evenals de studenten en andere werknemers, de leden van de syndikale afvaardigingen van de onderneming hetzij alleen, hetzij te zamen ondervragen over alle feiten, welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle documenten doen overleggen die bij deze wet zijn voorgeschreven en er afschriften of uittreksels van opmaken;

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

ART. 17.

De in artikel 15 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tenzij het tegendeel wordt bewezen.

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

ART. 18.

De in artikel 15 genoemde ambtenaren en beambten kunnen bij de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

CHAPITRE IV.

Surveillance.

ART. 15.

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

ART. 16.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 15 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1. pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix;

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

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les étudiants et autres travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous documents dont la tenue est prescrite par la présente loi, et en établir des copies ou extraits;

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

ART. 17.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 15 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

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

ART. 18.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 15 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

HOOFDSTUK V.

Strafbepalingen.

ART. 19.

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

1. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 7 niet nakomen;

2. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers evenals de studenten en overige werknemers die het krachtens deze wet georganiseerde toezicht verhinderen.

ART. 20.

Voor de bij artikel 19, 1°, bepaalde misdrijven, wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen, in strijd met de bepalingen van de wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan, zijn tewerkgesteld; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

ART. 21.

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

ART. 22.

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

ART. 23.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

ART. 24.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan genomen besluiten, verjaart door verloop van een jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

C. DE CLERCQ.
G. VANDEPUTTE.
J. VERHAEGEN.
C. HEYLEN.
N. DUVIVIER.
G. PEDE.

CHAPITRE V.

Dispositions pénales.

ART. 19.

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

1. l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne se sont pas conformés aux dispositions de l'article 7;

2. l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les étudiants et autres travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

ART. 20.

En ce qui concerne les infractions prévues à l'article 19, 1°, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a eu de personnes employées en contravention des dispositions de la loi ou de ses arrêtés d'exécution, sans que le montant des peines puisse excéder 50.000 francs.

ART. 21.

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

ART. 22.

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

ART. 23.

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

ART. 24.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.