

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1989-1990

12 JULI 1990

Voorstel van wet tot wijziging van de artikelen 124 en 126 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten

(Ingediend door de heer Pataer c.s.)

TOELICHTING

Ongeveer één derde van alle schoolgaande jongeren tussen de 15 en 25 jaar werken jaarlijks als jobstudent.

In België werken, vooral in de zomer, een kleine 150 000 jongeren met een studentencontract. Deze tijdelijke tewerkstelling komt tegemoet aan zowel de wensen van de student als van de werkgever. De jongere kan door middel van een vakantiejob geld verdienen dat hem in staat stelt om zijn studies te financieren, een reis te ondernemen, enz. Daarnaast komt deze specifieke tewerkstellingsvorm wonderwel tegemoet aan de verhoogde vraag naar arbeidskrachten tijdens piekmomenten.

Vakantiejobs vormen dan ook een belangrijk instrument in het systeem van flexibele bemanning. Een welbekend voorbeeld is de verhoogde arbeidsvraag in de horeca- en toeristische sector tijdens de vakantieperiodes. De verhoogde activiteit in deze sectoren wordt voor een belangrijk deel opgevangen door de tewerkstelling van jobstudenten.

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1989-1990

12 JUILLET 1990

Proposition de loi modifiant les articles 124 et 126 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(Déposée par M. Pataer et consorts)

DEVELOPPEMENTS

Chaque année, un tiers environ de tous les jeunes de 15 à 25 ans qui fréquentent un établissement scolaire accomplissent un travail d'étudiant.

En Belgique, un peu moins de 150 000 jeunes sont engagés dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants, surtout l'été. Cette occupation temporaire répond à la fois aux aspirations de l'étudiant et à celles de l'employeur. En travaillant pendant les vacances, le jeune peut gagner de l'argent qui lui permettra de financer ses études, d'entreprendre un voyage, etc. En outre, cette forme spécifique d'occupation répond admirablement bien à la demande accrue de main-d'œuvre durant les périodes de pointe.

Les emplois de vacances constituent donc un instrument important dans le système de flexibilité du personnel. Un exemple bien connu en est celui de l'accroissement de la demande de main-d'œuvre dans le secteur horeca et celui du tourisme pendant les vacances. L'on fait face dans une large mesure à l'intensification des activités dans ces secteurs en occupant des étudiants.

Maar ook industriële ondernemingen doen een massaal beroep op studenten voor allerhande jobs. De vakantieperiodes van het vast personeel worden er door overbrugd. Ook de verhoogde produktie tijdens vakantieperiodes wordt in bepaalde ondernemingen gerealiseerd door studenten.

Kortom, de tewerkstelling van schoolgaande jongeren komt tegemoet aan een economische noodzaak. Voor de jongeren zelf betekent studentenarbeid vaak ook hun eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Dat deze kennismaking niet altijd vlekkeloos verloopt getuigen de jaarlijks terugkerende berichten over wantoestanden. Iedereen kent de verhalen van misbruiken bij studentenarbeid: te weinig of helemaal niet betaald, te veel overuren en onregelmatig werk, slechte huisvesting en slechte voeding. Ook het aantal arbeidsongevallen ligt alarmerend hoog bij jobstudenten in vergelijking met het vast personeel. In 1989 raakten ongeveer 2 500 jobstudenten betrokken bij een arbeidsongeval. Soms geeft dit aanleiding tot blijvende arbeidsongeschiktheid. De eerste kennismaking met de arbeidsmarkt wordt dan tevens de laatste.

De rechtspositie van jobstudenten wordt degelijk en evenwichtig geregeld binnen de wet van 3 juli 1978 inzake de arbeidsovereenkomsten (titel VI).

Toch bestaan er twee belangrijke problemen. Vooreerst moet, waar mogelijk, de wet aangepast worden teneinde een aantal lacunes te ondervangen. Daarnaast moet een meer correcte naleving van de wetgeving gewaarborgd worden. Een goede wet die nauwelijks toegepast wordt is weinig zinvol. De hier voorgestelde wetswijzigingen beogen deze dubbele doelstelling te realiseren.

*
* *

Het eerste artikel heeft betrekking op de vormvereisten van het contract. Met dit artikel willen we een aantal essentiële bijkomende elementen verplichtend laten opnemen in een arbeidsovereenkomst voor studenten.

Zo moet een arbeidsovereenkomst een duidelijke omschrijving van het werk bevatten. Er moet ook vermeld worden hoe de jobstudent op de hoogte gebracht wordt van zijn werkrooster.

Met het oog op een grotere veiligheid op het werk en een betere sociale bescherming vinden we het nodig dat een aantal nuttige adressen inzake veiligheid en gezondheid opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst.

Mais les entreprises industrielles font, elles aussi, massivement appel aux étudiants pour divers emplois. Cela leur permet de faire la soudure pendant les périodes de vacances du personnel permanent. Dans certaines d'entre elles, le surcroît de production durant les vacances est également pris en charge par des étudiants.

En bref, l'occupation de jeunes fréquentant l'école répond à une nécessité économique. Pour les jeunes eux-mêmes, le travail d'étudiant représente souvent aussi la première prise de contact avec le marché de l'emploi. Celle-ci ne se fait pas toujours sans bavure; en témoignent les situations intolérables dénoncées chaque année. Nul n'ignore les récits d'abus survenus lors de l'occupation d'étudiants: rémunération insuffisante ou inexistante, excès d'heures supplémentaires et irrégularité du travail, mauvais logement et mauvaise nourriture. De même, le nombre élevé d'accidents du travail chez les étudiants-travailleurs est alarmant, en comparaison du personnel permanent. En 1989, environ 2 500 de ces étudiants ont été victimes d'un accident du travail. Il en résulte parfois une incapacité de travail permanente. Dans ce cas, le premier contact avec le marché de l'emploi est également le dernier.

La situation juridique des étudiants-travailleurs est régie de manière convenable et équilibrée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (titre VI).

Néanmoins, deux problèmes importants se posent. En premier lieu, il faut, là où c'est possible, adapter la loi afin de remédier à certaines lacunes. En second lieu, il convient de garantir un respect plus correct de la législation. Une bonne loi qui n'est quasiment pas appliquée n'a guère de sens. Les modifications que nous proposons d'y apporter tendent à réaliser ce double objectif.

*
* *

L'article 1^{er} concerne les conditions de forme du contrat. Il vise à rendre obligatoire l'insertion, dans un contrat d'occupation d'étudiants, d'un certain nombre d'éléments supplémentaires essentiels.

Ainsi, ce contrat doit comporter une spécification du travail. Il doit aussi mentionner comment l'étudiant-travailleur est avisé de son horaire de travail.

En vue d'une plus grande sécurité sur les lieux du travail et d'une meilleure protection sociale, nous estimons nécessaire d'inscrire dans le contrat de travail une série d'adresses utiles en matière de sécurité et d'hygiène.

Teveel studenten worden vooralsnog tewerkgesteld zonder schriftelijk contract. Om het zwartwerk in te dijken en de controle te vergemakkelijken voorziet de huidige wet in een clause die de werkgever verplicht het arbeidscontract binnen de week over te maken aan de sociale inspectiediensten. Deze wettelijke bepaling bleek vooralsnog ontoereikend om de illegale tewerkstelling van jobstudenten te vermijden. Daar wordt met het tweede artikel iets aan gedaan. Het bepaalt immers dat de jobstudent die tewerkgesteld is zonder schriftelijk contract onverwijld, zonder opzeggingstermijn en zonder vergoeding, een einde kan maken aan de overeenkomst. De werkgever moet in dat geval een schadevergoeding betalen. Ook in het geval dat er een schriftelijke overeenkomst bestaat, maar een afschrift ervan niet tijdig opgestuurd werd naar de sociale inspectie, moet een schadevergoeding worden betaald. In beide gevallen wordt de rechtszekerheid van de jobstudent immers in het gedrang gebracht.

P. PATAER.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

Artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de nummers 11° tot 17°, luidende:

- « 11° een duidelijke omschrijving van het werk;
- 12° de vermelding van de wijze waarop de jobstudent zijn werkrooster kent;
- 13° adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
- 14° adres en telefoonnummer van de gewestelijke dienst van de sociale inspectie;
- 15° namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de Onderneming;
- 16° namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;
- 17° adres en telefoonnummer van de representatieve werknemersorganisaties. »

A l'heure actuelle, trop d'étudiants sont encore occupés sans contrat écrit. Afin d'endiguer le travail au noir et de faciliter le contrôle, la loi actuelle prévoit une clause obligeant l'employeur à transmettre le contrat de travail aux services d'inspection sociale dans un délai d'une semaine. Jusqu'à présent, cette disposition légale s'est avérée insuffisante pour empêcher l'occupation illégale d'étudiants. L'article 2 y remédie, en disposant que l'étudiant qui est occupé sans contrat écrit peut mettre fin à la relation de travail sur-le-champ, sans préavis ni indemnité. L'employeur doit alors lui verser un dédommagement. Un dédommagement est également dû au cas où un contrat écrit existe, mais sans qu'une copie de celui-ci ait été envoyée à temps à l'inspection sociale. En effet, dans ces deux cas, la sécurité juridique de l'étudiant est compromise.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

L'article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par les numéros 11° à 17°, libellés comme suit:

- « 11° une spécification claire du travail;
- 12° la manière dont l'étudiant-travailleur est informé de son horaire de travail;
- 13° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;
- 14° l'adresse et le numéro de téléphone du service régional de l'inspection sociale;
- 15° les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise;
- 16° les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;
- 17° l'adresse et le numéro de téléphone des organisations représentatives des travailleurs. »

Art. 2

Artikel 126 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« *Artikel 126.* — § 1. Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 123 en 124, dan is de werkgever verplicht tot het betalen van een schadevergoeding die gelijk is aan een bedrag dat zou verschuldigd zijn als opzeggingsvergoeding in het geval de student verbonden was door een contract voor onbepaalde duur. In dat geval kan de overeenkomst voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de student te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

§ 2. Is er geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst zoals bedoeld bij artikel 125, dan kan de overeenkomst voor een tewerkstelling, welke bij deze wet is bedoeld, door de student te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding. De werkgever is bij overtreding van artikel 125 verplicht tot het betalen van een schadevergoeding die gelijk is aan de helft van het bedrag dat zou verschuldigd zijn als opzeggingsvergoeding in het geval de student verbonden was door een contract voor onbepaalde duur. »

P. PATAER.
O. CRUCKE.
M. AELVOET.
A. DENEIR.
H. SUYKERBUYK.
C. HARNIE.
M. STROOBANT.
W. TAMINIAUX.

Art. 2

L'article 126 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 126.* — § 1^{er}. A défaut d'écrit conforme aux prescriptions des articles 123 et 124, l'employeur est tenu de payer un dédommagement égal au montant qui serait dû à titre d'indemnité de préavis si l'étudiant avait été lié par un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'étudiant pourra à tout moment mettre fin au contrat relatif à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

§ 2. A défaut de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 125, l'étudiant pourra à tout moment mettre fin au contrat relatif à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité. En cas d'infraction à l'article 125, l'employeur est tenu de payer un dédommagement égal à la moitié du montant qui serait dû à titre d'indemnité de préavis si l'étudiant avait été lié par un contrat à durée indéterminée. »