

ÉVALUATION EXTERNE NON CERTIFICATIVE

LECTURE

5^e ANNÉE DE QUALIFICATION

Recueil de textes

2010

Nom

Prénom

École

Classe

Numéro



CHAMPION DU MONDE

Et puis il avait été champion du monde. Tout son coin avait sauté dans le ring et il n'avait plus vu clair. Des hommes en blanc étaient autour de son adversaire et puis il y avait eu tant de presse autour de lui qu'il n'avait plus rien vu du tout.

5 Il se souvenait d'avoir levé les bras parce que ça se fait. Il se souvenait de la ceinture qu'il tenait au-dessus de la tête et du mal qu'il avait à lever les coudes. Il sentait son visage gonfler et se tendre. Son arcade saignait et sa lèvre supérieure lui tendait la peau du nez. Et il était champion du monde et il pensait aux cinq cents millions de téléspectateurs qui le regardaient.

10 Et puis il était triste. Il aurait voulu un petit peu de silence après une aussi terrible bagarre. Il avait tellement eu peur et il avait tellement senti la peur de son adversaire. Il aurait voulu le regarder. Peut-être même le serrer dans ses bras, mais pas comme on le fait à la télé, le serrer comme quand on a eu très peur et très mal et que l'on se sent enfler de partout. Comme on se serre quand on sait que demain on brûlera de chaque membre et que pendant plusieurs semaines on comptera encore les coups.

15 Il faisait tous les gestes du champion du monde : il embrassait son entraîneur, il délaçait ses gants, il se laissait lever le bras par l'arbitre, il recommençait pour les photographes, la caméra venait lui lécher la figure pour cinq cents millions de téléspectateurs et il se sentait triste à mourir.

20 Il dit deux phrases qu'il savait par cœur, celles qu'il avait entendues et répétées mille fois avant de faire le championnat du monde, celles qu'il devait prononcer dans le plus grand bonheur et qu'il disait au bord des larmes.

Fournel P., Champion du monde in *Courbatures*, © Éditions du Seuil, 2009

RÉGLEMENTATION À PROPOS DU TRAVAIL DES ÉTUDIANTS

Extraits de la brochure « Clés pour le travail des étudiants »,
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, mai 2010

SOMMAIRE

1. ÉTUDIANTS	4
1.1. Conditions d'accès	4
1.1.1. <i>Étudiants concernés</i>	4
a.	4
b.	4
1.1.2. <i>Étudiants exclus</i>	4
a.	4
b.	4
c.	4
d.	4
1.2. Clause d'essai	4
1.3. Droits et obligations de l'étudiant et de l'employeur.....	5
a.	5
b.	5
c.	5
1.4. Durée du travail.....	5
1.4.1. <i>Les travailleurs de 18 ans et plus</i>	6
1.4.2. <i>Les étudiants de moins de 18 ans</i>	6
1.4.3. <i>Les contrats à temps partiel</i>	6
1.5. Rémunération du travail	6
1.6. Maladie	7
a.	7
b.	7
1.7. Accident du travail.....	7
2. TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES PAYES.....	8
3. SECURITE SOCIALE : ALLOCATIONS FAMILIALES.....	8

1. ÉTUDIANTS

1.1. Conditions d'accès

1.1.1. Étudiants concernés

Les étudiants qui peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiants sont les jeunes âgés de 15 ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein :

- a. qui suivent un enseignement de plein exercice ;
- b. qui suivent un enseignement à temps partiel à condition :
 - qu'ils ne travaillent pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel ;
 - qu'ils n'effectuent pas un apprentissage dans les liens d'un contrat d'apprentissage industriel ou de "Classes moyennes" ;
 - qu'ils ne bénéficient pas d'allocations de transition (assurance chômage) ;
 - et qu'ils travaillent comme travailleurs étudiants uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

1.1.2. Étudiants exclus

Ne peuvent être engagés dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants :

- a. les jeunes qui n'ont pas terminé leur obligation scolaire à temps plein ;
- b. les étudiants qui sont dans les liens d'un contrat de travail de manière ininterrompue depuis au moins six mois. Toutes les formes de prestations de travail rémunérées au service d'un même employeur sont visées ici. Ces étudiants sont considérés comme des travailleurs réguliers ;
- c. les étudiants inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit (cf. supra) ;
- d. les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Les employeurs qui veulent engager ces étudiants doivent le faire avec un contrat de travail ordinaire. Les dispositions plus favorables propres au contrat d'occupation d'étudiants ne peuvent alors plus être invoquées.

1.2. Clause d'essai

Le contrat d'occupation d'étudiants peut comprendre une clause d'essai.

Que l'étudiant soit engagé pour effectuer un travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce ou de domestique Cette période d'essai est au minimum de sept jours et au maximum de 14 jours. Lorsque ni le contrat, ni une convention collective de travail, ni le règlement de travail ne définissent la durée de la période d'essai, celle-ci s'élève automatiquement à sept jours.

Pendant les sept premiers jours de la période d'essai, il ne peut être mis fin au contrat que pour un motif grave.

Si l'exécution du contrat a été suspendue pendant la période d'essai (maladie, acci-

dent), la période d'essai est alors prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans pouvoir toutefois dépasser sept jours.

Au-delà de la période minimale de 7 jours et au plus tard à la fin de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans préavis ni indemnité.

1.3. Droits et obligations de l'étudiant et de l'employeur

La loi prévoit en détail les droits et obligations des deux parties.

Des informations à ce sujet peuvent être obtenues auprès du bureau de Contrôle des lois sociales de sa région.

Voici à titre d'exemple quelques-uns de ces droits et obligations :

- a.** les deux parties doivent exécuter de bonne foi le contrat de travail ;
- b.** l'étudiant doit prendre les précautions nécessaires afin de ne pas compromettre sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail, de son employeur ou de tiers ;
- c.** l'employeur doit fournir à l'étudiant un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante quand il s'est engagé à le loger et à le nourrir; il doit faire travailler l'étudiant dans les conditions, au temps et au lieu convenus et surtout mettre à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail; il doit veiller à ce que le travail s'accomplisse en toute sécurité et ne nuise pas à la santé de l'étudiant.

En ce qui concerne la responsabilité de l'étudiant dans le cas où il cause un préjudice, lors de l'exécution de son contrat, à son employeur ou à un tiers, il ne sera considéré comme responsable qu'en cas de dol¹, de faute lourde ou en cas de faute légère répétée (voir aussi point 1.6.).

1.4. Durée du travail

Le contrat d'occupation d'étudiants et le règlement de travail doivent déterminer clairement la durée du travail.

La durée du travail est le temps au cours duquel le travailleur est à la disposition d'un employeur.

La durée normale du travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine au maximum. Dans le secteur privé, tous les travailleurs, y compris les étudiants, doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail à 38 heures par semaine.

Dans la semaine de travail de cinq jours, la loi autorise qu'il soit travaillé neuf heures par jour. Il existe également d'autres dérogations pour plusieurs secteurs. Ainsi, par exemple, on peut travailler un maximum de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine, dans les hôtels, restaurants et cafés pour autant que la durée hebdomadaire normale de travail soit respectée sur une période de référence.

¹ Tromperie.

1.4.1. Les travailleurs de 18 ans et plus

Ces travailleurs doivent bénéficier d'une pause lorsque leur durée du travail dépasse six heures. La durée et les modalités de cette pause doivent être inscrites dans le règlement de travail. La durée est en principe de 15 minutes minimum, sauf si une convention collective de travail fixe une autre durée. Par ailleurs, un intervalle de repos de 11 heures consécutives au moins doit être respecté entre deux prestations journalières.

1.4.2. Les étudiants de moins de 18 ans

La loi du 16 mars 1971 interdit aux jeunes âgés de moins de 18 ans de travailler plus de huit heures par jour et de faire du travail supplémentaire (sauf certaines dérogations).

Ces jeunes ne peuvent également pas travailler sans interruption plus de quatre heures et demie. Si le temps de travail excède quatre heures et demie, ils ont droit à une demi-heure de repos. Si le temps de travail excède six heures, le repos est d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois.

Par ailleurs, un intervalle de repos de 12 heures consécutives au moins doit être respecté entre deux prestations journalières.

1.4.3. Les contrats à temps partiel

La durée de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à trois heures.

1.5. Rémunération du travail

Pour déterminer la rémunération de l'étudiant, il faut savoir à combien s'élève le salaire minimum prévu par les conventions collectives² de travail régissant le secteur d'activité dans lequel il est occupé. Le Contrôle des lois sociales peut fournir des renseignements sur ces barèmes (voir adresses au point 8.1).

Si aucun barème spécifique n'est prévu au sein de ce secteur, l'étudiant a alors droit au "revenu minimum mensuel moyen, éventuellement en fonction de son âge. Ce salaire minimum interprofessionnel est obligatoire dès le moment où l'étudiant est occupé durant des périodes supérieures à un mois calendrier.

Le tableau suivant donne un aperçu du salaire minimum interprofessionnel brut exprimé en salaire mensuel et en salaire horaire, lequel est valable depuis le 1er octobre 2008. Ces montants de salaire minimum ne sont applicables que si la durée d'occupation est d'un mois au moins.

² Une convention collective est un accord qui fixe les droits et les devoirs des employeurs et des travailleurs, des organisations patronales et syndicales.

Age	%	Salaire mensuel	Salaire horaire (38h semaine)	Salaire horaire (39h semaine)
21	100	1.387,49	8,43 €	8,21 €
20	94	1.304,24	7,92 €	7,72 €
19	88	1.220,99 €	7,42 €	7,22 €
18	82	1.137,74 €	6,91 €	6,73 €
17	76	1.054,49 €	6,40 €	6,24 €
16	70	971,24 €	5,90 €	5,74 €

Pour les travailleurs âgés d'au moins 21 ans et demi et ayant six mois d'ancienneté, le salaire mensuel est de 1.424,31 €. Pour les travailleurs âgés d'au moins 22 ans et ayant douze mois d'ancienneté, le salaire mensuel est de 1.440,67 €.

1.6. Maladie

En cas de maladie, l'étudiant doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et lui faire **parvenir un certificat** dans les deux jours si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou si l'employeur l'y invite.

En ce qui concerne le paiement du salaire garanti, il convient de distinguer les cas suivants :

- a. pour l'étudiant-ouvrier ou l'étudiant-employé qui est en période d'essai ou dont le contrat est conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de **moins de trois mois**, l'employeur ne devra pas payer de salaire garanti si l'étudiant ne compte pas un mois de service. Après cette période d'un mois de service, l'employeur devra payer un salaire garanti pendant 14 jours. En cas de maladie de moins de 14 jours ininterrompus, le jour de carence (c'est-à-dire le premier jour d'incapacité coïncidant avec un jour de travail) n'est pas indemnisé ;
- b. pour l'étudiant lié par un contrat de travail-employé dont la durée est d'**au moins trois mois** et à condition qu'il ne soit plus en période d'essai, l'employeur devra payer un salaire garanti équivalent à 30 jours calendrier. Pour ce groupe d'étudiants, aucun jour de carence n'est appliqué.

1.7. Accident du travail

En cas d'accident du travail ou sur le chemin du travail, l'étudiant doit immédiatement avertir sa mutuelle et son employeur; l'étudiant sera couvert par l'assurance que l'employeur est tenu de souscrire.

En cas d'accident, l'employeur doit pouvoir prodiguer les premiers soins d'urgence; il doit notamment veiller à ce qu'une pharmacie de secours soit en permanence à la disposition du personnel.

2. TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être occupés le dimanche ou les jours fériés payés, sauf dans les cas énumérés ci-dessous. De plus, ils doivent se voir octroyer un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche.

Ces jeunes peuvent :

- ⇒ Prêter leur collaboration comme acteur ou figurant :
 - à des manifestations de caractère culturel, scientifique, éducatif ou artistique ;
 - à des défilés de mode et présentations de collections de vêtements.

⇒ Participer à des manifestations sportives.

Pour autant que l'employeur en ait averti cinq jours auparavant par écrit le Contrôle des lois sociales, ces jeunes peuvent :

- ⇒ être occupés au travail pendant les vacances scolaires de Noël et de Pâques ainsi que pendant la période allant du dimanche de la Pentecôte au 30 septembre dans les entreprises suivantes situées dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques :
 - magasins de détail ;
 - salons de coiffure ;
 - entreprises de spectacles et jeux publics ;
 - entreprises de location de livres, chaises et moyens de locomotion ;
- ⇒ être occupés dans les entreprises (...) de l'industrie hôtelière ;
- ⇒ être occupés comme ouvriers dans les boulangeries.

3. SÉCURITÉ SOCIALE : ALLOCATIONS FAMILIALES

L'activité lucrative de l'étudiant n'est pas un obstacle à l'octroi des allocations familiales :

- ⇒ lorsqu'elle est exercée durant les mois de juillet, août et septembre ;
- ⇒ pour chaque mois du premier, du deuxième et du quatrième trimestre civil, si elle n'excède pas 240 heures par trimestre.