

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 januari 2017

WETSONTWERP
betreffende werkbaar en wendbaar werk

AMENDEMENTEN

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 60.656/1 VAN 20 DECEMBER 2016

Zie:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 janvier 2017

PROJET DE LOI
concernant le travail faisable et maniable

AMENDEMENTS

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 60.656/1 DU 20 DÉCEMBRE 2016

Voir:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**
001: Projet de loi.

Nr. 1 VAN DE REGERING

Art. 79/1 tot 79/4 (nieuw)

Een titel 8/1 invoegen, die de artikelen 79/1 tot 79/4 bevat, luidend als volgt:

“TITEL 8/1. – STARTERSBANEN VOOR JONGEREN

HOOFDSTUK 1 – Starterslonen voor jongeren

Art. 79/1. In Titel II, Werkgelegenheid, Hoofdstuk VIII, Startbaanovereenkomst, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid wordt een artikel 33bis ingevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 33bis. § 1. In afwijking van artikel 33, § 1 kan de startbaanovereenkomst, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, evenwel voorzien dat het brutoloon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, verminderd wordt met:

a) 6 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 20 jaar oud is,

b) 12 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 19 jaar oud is;

c) 18 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 18 jaar oud is.

De toepassing van het eerste lid a) mag er, voor de werknemer die minstens 12 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, derde lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.

De toepassing van het eerste lid a) en b) mag er, voor de werknemer die minstens 6 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het

N° 1 DU GOUVERNEMENT

Art. 79/1 à 79/4 (nouveaux)

Insérer un titre 8/1, contenant les articles 79/1 à 79/4, rédigés comme suit:

“TITRE 8/1. – PREMIERS EMPLOIS POUR LES JEUNES

CHAPITRE 1^{er} – Salaires de départ pour les jeunes

“Art. 79/1. Au Titre II, Emploi, Chapitre VIII, Convention de premier emploi, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, un article 33bis est inséré, libellé comme suit:

“Article 33bis. § 1^{er}. En dérogation à l'article 33, § 1^{er}, une convention de premier emploi visée à l'article 27, alinéa 1^{er}, 1° peut toutefois prévoir que la rémunération brute du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, est réduite de:

a) 6 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 20 ans le dernier jour du mois,

b) 12 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 19 ans le dernier jour du mois,

a) 18 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 18 ans le dernier jour du mois,

L'application du premier alinéa a) ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3, alinéa 3 de la convention collective de travail n° 43 du Conseil National du Travail du 2 mai 1988.

L'application du premier alinéa a) et b) ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise une rémunération

voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.

§ 2. De arbeidsovereenkomst voor studenten wordt uitgesloten uit het toepassingsgebied van paragraaf 1.

§ 3. Voor toepassing van paragraaf 1 wordt beschouwd als nieuwe werknemer zonder werkervaring de werknemer die bij één of meerdere werkgever(s) in de referentiekwartalen T-6 tot en met T-3, niet gedurende minimaal twee kwartalen een tewerkstelling had groter dan het equivalent van 4/5e van een voltijdse job, waarbij T het kwartaal is waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1 een aanvang neemt.

Voor de toetsing van de maximale tewerkstelling van 4/5e van een voltijdse job wordt in de beschouwde kwartalen rekening gehouden met alle door een werkgever betaalde periodes.

In afwijking van het de vorige leden wordt voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties in de kwartalen T-6 tot en met T-3 geen rekening gehouden met prestaties:

a) als leerling als bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

b) onder de regeling van individuele beroepsopleiding in de onderneming zoals bedoeld in artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, bij een andere werkgever;

c) als student als bedoeld bij titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor de aangegeven 50 dagen van tewerkstelling van een kalenderjaar overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met

à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l'article 3, alinéa 2 de la convention collective de travail n° 43 du Conseil National du Travail du 2 mai 1988.

§ 2. Le contrat de travail pour étudiants est exclu du champ d'application du paragraphe 1^{er}.

§ 3. Pour l'application du paragraphe 1^{er} est considéré comme nouveau travailleur sans expérience professionnelle, le travailleur qui au courant des trimestres T-6 au T-3 inclus n'a pas au total, pendant au moins deux trimestres, chez un ou plusieurs employeur(s), une occupation qui dépasse 4/5^{ième} d'un emploi à temps plein, le trimestre T étant le trimestre pendant lequel l'exécution du contrat de travail visé au § 1^{er} a débuté.

Pour le contrôle de l'occupation maximale de 4/5 d'un emploi à temps plein, il est tenu compte dans les trimestres considérés de toutes les périodes payées par l'employeur.

Par dérogation à l'alinéa précédent, ne sont pas prises en compte pour le calcul des prestations dans les trimestres T-3 au T-6 inclus, les prestations:

a) en tant qu'apprenti, visé à l'article 1^{er} de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

b) la formation professionnelle individuelle en entreprise, telle que visée à l'article 27,6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, chez un autre employeur;

c) en tant qu'étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, pour les 475 heures déclarées d'occupation d'une année calendrier conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du

toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

d) van werknemers als bedoeld in artikel 5bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

e) van gelegenhedswerknemers in land- en tuinbouw als bedoeld in artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

f) geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in artikel 3, 1° van de wet houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken van 16 november 2015.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, andere periodes van tewerkstelling uitgevoerd in het kader van specifieke tewerkstellingsprogramma's gericht op de integratie van jongeren in de arbeidsmarkt uitsluiten voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties bedoeld in het eerste lid.

§ 4. De werkgever die in toepassing van deze bepaling het loon van de nieuwe werknemer vermindert, moet:

a) bij de aangifte van indiensttreding bedoeld in afdeling I van Hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, de bevestiging ontvangen hebben dat de werknemer kan beschouwd worden als nieuwe werknemer zonder werkervaring;

b) bij de aanvang van de tewerkstelling uit eigen beweging aan de werknemer het document bezorgen dat deze moet indienen bij zijn aanvraag voor de premie

26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux;

d) des travailleurs visés à l'article 5bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

e) des travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture visés à l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

f) prestées dans le cadre d'un flexi-job visé à l'article 3, 1° de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, exclure d'autres périodes d'occupation, exécutées dans le cadre de programmes spécifiques de mise au travail axés sur l'intégration des jeunes au marché du travail pour le calcul des prestations de travail visé à l'alinéa premier.

§ 4. L'employeur qui réduit la rémunération du nouveau travailleur en application de la présente disposition, doit:

a) lors de la déclaration d'entrée en service visée à la section I du chapitre II de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, avoir reçu la confirmation que le travailleur peut être considéré comme nouveau travailleur sans expérience professionnelle;

b) au début de l'occupation, remettre, de sa propre initiative, au travailleur le document qu'il doit introduire pour sa demande de prime visée à l'article 7, § 1^{er} onies

bedoeld in artikel 7, § 1 onies van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

c) in elke maand waarin hij het loon verlaagt de informatie bezorgen noodzakelijk voor de toekenning en uitbetaling van de premie aan de werknemer bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zg) van de hogervermelde besluitwet van 28 december 1944, overeenkomstig de modaliteiten en procedure vastgelegd in een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

§ 5. Wanneer een werkgever een werknemer aangeeft overeenkomstig afdeling I van Hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, terwijl die werknemer overeenkomstig de vorige paragrafen niet beschouwd kan worden als werknemer zonder ervaring, is het niet-verlaagde loon van toepassing en worden de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen voor deze tewerkstelling berekend op dit niet-verlaagde loon."

HOOFDSTUK 2 – Inkomenscompensatie bij starterslonen

Art. 79/2. In artikel 7, § 1, derde lid van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een punt zg) toegevoegd luidend als volgt:

"zg) onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de toekenning en de uitbetaling verzekeren van een maandelijksse premie aan de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring van wie het normale brutoloon werd verminderd in toepassing van artikel 33bis van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid of in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad afgesloten in toepassing van artikel 79quinquies, tweede lid van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk van XX januari 2017."

de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

c) chaque mois où il réduit la rémunération, transmettre l'information nécessaire à l'octroi et au paiement au travailleur de la prime visée à l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, zg) de l'arrêté-loi précité du 28 décembre 1944, conformément aux modalités et procédure fixées dans un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

§ 5. Lorsqu'un employeur déclare un travailleur conformément à la section I du chapitre II de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, alors que ce travailleur ne peut pas être considéré comme travailleur sans expérience professionnelle en application des paragraphes précédents, le salaire non-réduit est d'application et les cotisations de sécurité sociale dues pour cette occupation sont calculées sur ce salaire non-réduit."

CHAPITRE 2 – Compensation de revenus pour le salaire de départ

Art. 79/2. À l'article 7, § 1^{er} bis, alinéa 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, un point zg) est ajouté, libellé comme suit:

"zg) aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer l'octroi et le paiement d'une prime mensuelle au nouveau travailleur sans expérience professionnelle de moins de 21 ans dont la rémunération brute normale a été réduite en application de l'article 33bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi ou en application de la convention collective de travail du Conseil National du Travail conclue en application de l'article 79quinquies, alinéa 2 de la loi- concernant le travail faisable et maniable du XX janvier 2017."

Art. 79/3. In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een paragraaf 1onies ingevoegd luidend als volgt:

“§ 1onies. De maandelijke premie bedoeld in § 1, derde lid, zg), compenseert, volgens de regels bepaald door de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit, het verschil tussen enerzijds het werkelijk nettoloon dat de nieuwe werknemer bedoeld in artikel 33bis, § 1 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid effectief ontvangt en anderzijds het theoretisch nettoloon dat diezelfde werknemer zou ontvangen hebben indien zijn brutoloon niet zou verminderd geweest zijn en artikel 33, § 1 van dezelfde wet van 24 december 1999 toegepast was geweest.

De premie wordt slechts toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° op de laatste dag van de maand is hij 18, 19 of 20 jaar;

2° de werknemer was op het ogenblik van de indiensttreding een werknemer zonder werkervaring in de zin van artikel 33bis van hogervermelde wet van 24 december 1999;

3° de werkgever heeft in de beschouwde maand effectief het brutoloon verminderd in toepassing van artikel 33bis van hogervermelde wet van 24 december 1999;

4° de werknemer heeft een aanvraag ingediend tot het bekomen van deze premie.

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de wijze waarop deze premie wordt berekend, aangevraagd en toegekend. Hij kan eveneens een maximumbedrag voor de premie vaststellen, dat kan variëren naargelang de werknemer op het einde van de maand 18, 19 of 20 jaar oud is.

Art. 79/3. À l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, un paragraphe 1ernonies est ajouté, libellé comme suit:

“§ 1^{er}nonies. La prime mensuelle visée au § 1^{er}, alinéa 3, zg) compense, selon les règles fixées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la différence entre, d'une part, le salaire net réel que le nouveau travailleur visé à l'article 33bis, § 1^{er} de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi perçoit effectivement et, d'autre part, le salaire net théorique que ce même travailleur aurait perçu si son salaire net n'avait pas été réduit et si l'article 33, § 1^{er} de cette même loi du 24 décembre 1999 avait été appliqué.

La prime est uniquement accordée si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes:

1° il a 18, 19 ou 20 ans le dernier jour du mois;

2° au moment de son entrée en service, le travailleur était un travailleur sans expérience professionnelle au sens de l'article 33 bis de la loi précitée du 24 décembre 1999;

3° l'employeur a, au cours du mois considéré, réduit effectivement la rémunération brute en application de l'article 33bis de la loi précitée du 24 décembre 1999;

4° le travailleur a introduit une demande d'obtention de cette prime.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en conseil des Ministres, les modalités de calcul, de demande et d'octroi de cette prime. Il peut également fixer un montant maximum pour la prime, qui peut varier selon que le travailleur est âgé de 18, 19 ou 20 ans à la fin du mois.

Deze premie is vrijgesteld van inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen.

Indien de Nationale Arbeidsraad, in toepassing van artikel 79quinquies, tweede lid van de wet van ... betreffende werkbaar en wendbaar werk, een collectieve arbeidsovereenkomst sloot die voorziet in een regeling van starterslonen voor nieuwe werknemers van minder dan 21 jaar zonder werkervaring die een even grote vermindering van de brutolonen inhoudt als bedoeld in artikel 33bis van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, wordt voor toepassing van het eerste en derde lid de verwijzing naar artikel 33bis van hogervermelde wet van 24 december 1999 vervangen door de overeenstemmende bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De paragrafen 4, 11 en 13 zijn van toepassing op de premie bedoeld in het eerste lid”.

HOOFDSTUK 3 – Inwerkingtreding

Art. 79/4. Deze titel treedt in werking op 1 april 2017 en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de eerste voorziene werkdag gelegen is na 31 maart 2017.

Indien vóór 1 april 2017 in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten die vóór die datum door de Koning algemeen bindend werd verklaard en die voorziet in een regeling van starterslonen voor nieuwe werknemers van minder dan 21 jaar zonder werkervaring die een even grote vermindering van de brutolonen inhoudt als bedoeld in artikel 33bis van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, treedt, in afwijking van het vorige lid, het hoofdstuk 1 niet in werking, maar wordt vervangen door deze algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.””

De minister van Werk,

Kris PEETERS

Cette prime est exemptée de retenues et de cotisations pour la sécurité sociale et de retenues fiscales.

Si, en application de l'article 79/4 de la loi du ... concernant le travail faisable et maniable, le Conseil National du Travail a conclu une convention collective de travail qui prévoit un régime de salaires de départ pour les nouveaux travailleurs de moins de 21 ans sans expérience professionnelle qui contient une réduction des salaires bruts équivalente à celle visée à l'article 33bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, la référence à l'article 33bis de la loi précitée du 24 décembre 1999 est remplacée par les dispositions correspondantes de cette convention collective de travail pour l'application des premier et troisième alinéas.

Les paragraphes 4, 11 et 13 s'appliquent à la prime visée à l'alinéa 1^{er}. “

CHAPITRE 3 – Entrée en vigueur

Art. 79/4. Le présent titre entre en vigueur au 1^{er} avril 2017 et s'applique aux contrats de travail dont le premier jour de travail prévu se situe après le 31 mars 2017.

Si, avant le 1^{er} avril 2017 une convention collective de travail a été conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi avant cette date, prévoyant un régime de salaires de départ pour les nouveaux travailleurs de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, qui contient une réduction des salaires bruts équivalente à celle visée à l'article 33bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, par dérogation de l'alinéa précédent, le chapitre 1^{er} n'entre pas en vigueur mais est remplacé per cette convention collective rendue obligatoire.””

Le ministre du Travail,

Kris PEETERS

Nr. 2 VAN DE REGERING

Art. 80

De woorden “39, 65 en 75” vervangen door de woorden “39, 65, 75 en 79/4”.

VERANTWOORDING

De werkloosheid onder de jongeren is weliswaar dalend, maar is nog steeds op een veel te hoog peil. Inzonderheid voor jongeren zonder diploma van het hoger onderwijs, die zich dus aanbieden op de arbeidsmarkt op een leeftijd tussen 18 en 20 jaar, blijft de integratie in de arbeidsmarkt moeilijk verlopen. Voor hen is het absoluut noodzakelijk dat ze meer kansen krijgen: het jobaanbod voor hen moet omhoog.

Eén van de verklaringen voor de te lage creatie van jobs is de mogelijke discrepantie tussen enerzijds het door de werkgever te betalen brutoloon en de verwachte productiviteit van mindergeschoolde jongeren zonder werkervaring.

Het lijkt daarom gepast om de werkgelegenheidskansen voor die jongeren te verhogen door werkgevers in staat te stellen deze jongeren zonder werkervaring aan te werven aan een brutoloon dat lager ligt dan de actueel geldende lonen, zonder dat dit moet leiden tot een daling van het nettoloon van de jongere zelf. Op die manier wordt de tijdelijke afwijking op de normaal geldende lonen een win-win situatie: werkgevers zullen vlugger de stap durven zetten om deze jongeren aan te werven en jobs voor hen te creëren, zonder dat dit het inkomensniveau van de jongere echt beïnvloedt. De kost voor de overheid om het netto inkomensverlies van de jongere te compenseren via een premie zal daarbij veel lager liggen dan de positieve budgettaire effecten van de bijkomende werkgelegenheid, waaronder de bijkomende ontvangsten in de sociale zekerheid en de fiscaliteit, de daling van de werkloosheidsuitkeringen en leefloon, alsook bijkomende consumptie.

Via dit amendement, dat een nieuwe titel invoegt in het ontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, wordt een duidelijk en rechtszeker kader vastgelegd waarbinnen deze tijdelijke verlaging van het brutoloon kan worden toegepast.

De Europese en federale wetgeving inzake antidiscriminatie omvat onder andere het verbod op discriminatie op grond van leeftijd. Dit verbod is echter niet algemeen: verschillen in behandeling op grond van de leeftijd vormen geen discriminatie

N° 2 DU GOUVERNEMENT

Art. 80

Remplacer les mots “39, 65 et 75” par les mots “39, 65, 75 et 79/4”.

JUSTIFICATION

Le chômage des jeunes est certes en baisse mais il atteint toujours un niveau trop élevé. C’est particulièrement vrai pour les jeunes sans diplôme de l’enseignement supérieur qui se présentent sur le marché de l’emploi en ayant entre 18 et 20 ans, leur intégration sur le marché de l’emploi reste difficile. Il est absolument nécessaire qu’ils se voient offrir plus d’opportunités: on doit leur offrir plus d’emplois.

Une des explications pour la création insuffisante d’emplois réside dans l’écart éventuel entre le salaire brut que l’employeur doit payer et la productivité qui est attendue de ces jeunes moins qualifiés sans expérience professionnelle.

Il semble dès lors opportun d’augmenter les opportunités d’emploi pour ces jeunes en permettant aux employeurs d’engager ces jeunes sans expérience professionnelle à un salaire brut inférieur aux salaires actuellement en vigueur, sans que cela n’entraîne une diminution de la rémunération nette pour le jeune concerné. De cette manière, la dérogation temporaire aux salaires normalement applicables devient une situation gagnant-gagnant: les employeurs oseront plus vite engager ces jeunes et créer des emplois pour eux, sans que le niveau de revenus de ces jeunes ne soit véritablement influencé. Le coût pour les pouvoirs publics pour compenser la perte de revenus nette du jeune via une prime sera bien inférieur aux aspects budgétaires positifs que l’on pourra retirer de ces emplois supplémentaires, pensons notamment aux recettes supplémentaires dans la sécurité sociale et la fiscalité, la diminution des allocations de chômage et des revenus d’intégration, de même que la consommation supplémentaire.

Le présent amendement qui insère un nouveau titre dans l’avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, crée un cadre clair et juridique pour permettre l’application de cet abaissement temporaire de la rémunération brute.

La législation belge et européenne en matière de non-discrimination comprend entre autres l’interdiction de discriminer sur la base de l’âge. Cette interdiction n’est toutefois pas générale: les différences de traitement fondées sur l’âge ne

indien deze in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Zo vermeldt de Europese Richtlijn 2000/78/EC in artikel 6 als voorbeeld van dergelijke verschillen in behandeling die geen vorm van discriminatie uitmaken "a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;"(eigen onderlijning).

Hoofdstuk 1 van de nieuwe titel 8/1 van het ontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk bepaalt de regels waaronder het loon van een jongere van minder dan 21 jaar kan worden verlaagd ten opzichte van de normaal geldende (minimum)lonen vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze regeling wordt geïntegreerd in Titel II, Werkgelegenheid, Hoofdstuk VIII, Startbaanovereenkomst, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid door invoering van een nieuw artikel 33*bis*.

De verwijzing in de aanhef van § 1 van dit artikel 33*bis* naar artikel 27, eerste lid, 1° van de huidige startbaanregelgeving houdt in dat deze bepaling enkel van toepassing is op minstens halfzijdse arbeidsovereenkomsten en dat de volgende specifieke vormen van overeenkomsten uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied:

- de combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, die wordt gesloten tussen een jongere en een werkgever, en een door de jongere gevolgde opleiding;
- elke overeenkomst waarmee leerlingen, bepaald ter uitvoering van artikel 1, § 1, derde lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, verbonden zijn;
- de arbeidsovereenkomst gesloten tussen een jongere en een werkgever uit de openbare of de private sector wanneer deze arbeidsovereenkomst is gesloten binnen een weder tewerkstellingsprogramma bedoeld in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ainsi, la directive européenne 2000/78/CE cite en son article 6 comme exemples de telles différences de traitement qui ne constituent pas une forme de discrimination: "a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;" (soulignement propre)

Le chapitre 1^{er} du nouveau titre 8*bis* du projet de loi concernant le travail faisable et maniable fixe les règles permettant de réduire la rémunération d'un jeune de moins de 21 ans par rapport aux salaires (minimums) normalement en vigueur fixés dans des conventions collectives de travail. Ce régime est intégré dans le Titre II, Emploi, Chapitre VIII, Convention de premier emploi, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, en y insérant un nouvel article 33*bis*.

La référence dans le préambule du § 1^{er} de cet article 33*bis* à l'article 27, alinéa 1^{er}, 1° de la réglementation actuelle en matière de premiers emplois implique que cette disposition ne s'applique qu'aux contrats de travail au moins à mi-temps et que les formes spécifiques suivantes de contrats sont exclues du champ d'application:

- la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel, à mi-temps au moins, conclu entre un jeune et un employeur, et d'une formation suivie par le jeune;
- tout contrat par lequel sont liés les apprentis tel que déterminés en exécution de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- le contrat de travail conclu entre un jeune et un employeur public ou privé lorsque ce contrat est conclu dans le cadre d'un programme de remise au travail visé à l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

- de arbeidsovereenkomst afgesloten binnen het doorstromingscontract.

De notie “zonder werkervaring” wordt verder uitgewerkt in paragraaf 3, waarbij het de bedoeling is om kortere periodes van tewerkstelling niet als werkervaring te beschouwen, zodat deze korte periodes van tewerkstelling de toepassing van deze bepaling niet verhinderen bij daaropvolgende tewerkstellingen.

Het verminderingpercentage dat de werkgever mag toepassen is afhankelijk van de leeftijd van de jongere op het einde van elke maand. Dit percentage daalt naarmate de leeftijd stijgt, zodat op die manier rekening wordt gehouden met de positieve invloed die het ouder worden heeft op de arbeidsattitude en productiviteit van de werknemer.

De vermindering wordt toegepast op het salaris dat de werknemer voor de uitgeoefende functie normaal zou hebben ontvangen volgens de in de onderneming toepasselijke bepalingen. Artikel 33, § 1 van de wet van 24 december 1999, waarnaar in de aanhef van dit artikel wordt verwezen stelt als principe dat de werknemer in de private sector recht heeft “op een loon dat gelijk is aan een loon waarop een werknemer met dezelfde functie aanspraak kan maken krachtens de loonregeling die voor de onderneming geldt”. Naargelang de situatie kan dit zowel het gewaarborgd minimum maandinkomen van cao nr. 43 zijn, dan wel een hoger (minimum)loon vastgesteld op sector- of ondernemingsniveau. Dat geldt dan als het loon van waaruit de werkgever vertrekt om de vermindering met maximum 6, 12 of 18 % te berekenen. Voor de publieke sector bepaalt hetzelfde artikel 33, § 1, dat de werknemer recht heeft op een loon dat gelijk is aan het aanvangsloon toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals die blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift. Vanuit dat salaris wordt voor de publieke sector vertrokken om de vermindering toe te passen.

Deze vermindering is geenszins een verplichting: het biedt, voor zover aan de voorwaarden van dit artikel is voldaan, aan de werkgever de mogelijkheid om de lonen van jongeren zonder werkervaring te verminderen, maar het staat hem vrij om deze vermindering niet toe te passen.

Deze mogelijkheid tot vermindering van het salaris is zowel van toepassing op de werkgevers uit de private sector, met inbegrip van de private non-profit sector, als op de werkgevers uit de publieke sector, voor zover de werknemer wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst.

- le contrat de travail conclu dans le cadre d'un contrat de transition professionnelle.

La notion “sans expérience professionnelle” est explicitée davantage dans le paragraphe 3, où l'objectif est de ne pas considérer des périodes d'occupation plus courtes comme expérience professionnelle, de façon à ce que ces périodes d'occupation courtes ne fassent pas obstacle à l'application de cette disposition lors d'occupations ultérieures.

Le pourcentage de diminution que l'employeur peut appliquer dépend de l'âge du jeune à la fin de chaque mois. Ce pourcentage baisse au fur et à mesure de l'avancée en âge. Cela permet de tenir compte de l'influence positive qu'exerce l'avancée en âge sur le comportement de travail et la productivité du travailleur.

La diminution est appliquée à la rémunération que le travailleur aurait normalement dû percevoir pour la fonction exercée selon les dispositions applicables au sein de l'entreprise. L'article 33, § 1^{er} de la loi du 24 décembre 1999 auquel il est fait référence au début de cet article, pose comme principe que le travailleur occupé dans le secteur privé a droit “à une rémunération égale à celle à laquelle un travailleur exerçant les mêmes fonctions peut prétendre, conformément au barème salarial qui est d'application dans l'entreprise.” En fonction de la situation, il peut s'agir tant du revenu mensuel minimum garanti de la CCT n°43 que d'une rémunération (minimum) plus élevée fixée au niveau du secteur ou de l'entreprise. Ce revenu constitue alors la rémunération sur laquelle l'employeur se base pour calculer la diminution d'un maximum de 6, 12 ou 18 %. Pour le secteur public, le même article 33, § 1^{er} prévoit que le travailleur a droit à une rémunération égale au salaire de départ octroyé à un membre du personnel ayant la même qualification professionnelle, telle qu'elle est établie par le diplôme ou le certificat d'études. C'est cette rémunération qui est prise comme base pour appliquer la diminution pour le secteur public.

Cette réduction n'est nullement obligatoire: elle permet à l'employeur, pour autant que les conditions du présent article soient remplies, de réduire les rémunérations des jeunes sans expérience professionnelle, mais il lui est tout autant loisible de ne pas appliquer cette diminution.

Cette possibilité de diminution de la rémunération est offerte aux employeurs tant du secteur privé, en ce compris du secteur non marchand privé, que du secteur public, pour autant que le travailleur soit engagé dans le cadre d'un contrat de travail.

Het tweede lid van § 1 van dit nieuwe artikel 33*bis* zorgt er voor dat de werknemer van 20 jaar, die minstens 12 maanden anciënniteit heeft bij dezelfde werkgever, minstens het specifieke GGMMI van artikel 3, derde lid van de cao nr. 43 moet hebben (huidig bedrag 1 590,64 euro). Wanneer de vermindering met 6 % ten opzichte van het normaal verschuldigde loon (bijvoorbeeld op basis van de toepasselijke sectorale cao) er toe zou leiden dat het loon lager komt te liggen dan dit gewaarborgd inkomen, moet de vermindering na 12 maanden anciënniteit worden begrensd tot op het niveau van dit specifieke GGMMI.

Het derde lid van § 1 van dit nieuwe artikel 33*bis* zorgt er voor dat de werknemer van 19 of 20 jaar, die minstens 6 maanden anciënniteit heeft bij dezelfde werkgever, minstens het specifieke GGMMI van artikel 3, tweede lid van de cao nr. 43 moet hebben (huidig bedrag 1 572,58 euro). Wanneer de vermindering met 12 % ten opzichte van het normaal verschuldigde loon (bijvoorbeeld op grond van de toepasselijke ondernemings-cao) er toe zou leiden dat het loon lager komt te liggen dan dit gewaarborgd inkomen, moet de vermindering na 6 maanden anciënniteit begrensd worden tot op het niveau van dit specifieke GGMMI.

Enkele voorbeelden van gecombineerde toepassing van de verschillende leden van paragraaf 1.

Paragraaf 2 van dit nieuwe artikel 33*bis* sluit de studentenovereenkomsten uit uit het toepassingsgebied. Aangezien de arbeidsovereenkomst voor studenten niet uitdrukkelijk is uitgesloten uit het toepassingsgebied van artikel 27, eerste lid, 1° van de startbaanwetgeving (zie commentaar bij § 1, eerste lid), maar voor deze overeenkomst specifieke regels gelden inzake lonen waarbij reeds een vermindering voor leeftijden onder de 21 jaar is geldt (cao nr. 50 van de NAR), moet ook deze vorm van arbeidsovereenkomsten worden uitgesloten van het toepassingsgebied.

Paragraaf 3 van dit nieuwe artikel 33*bis* definieert wat wordt beschouwd als werkervaring. De vermindering van het loon is overeenkomstig paragraaf 1 beperkt tot de jongere zonder werkervaring. In principe kan deze vermindering dus enkel worden toegepast bij de allereerste arbeidsovereenkomst die de jongere, na beëindigen van zijn studies, afsluit. Een te strikte toepassing van deze regel zou er kunnen toe leiden dat de jongere bepaalde jobs van kortere of onzekere duur weigert, omdat deze als effect zouden hebben dat hij nadien zijn aanwervingskansen afgenomen ziet, omdat toekomstige werkgevers dan geen gebruik meer kunnen maken van de mogelijkheid het brutoloon te verlagen.

Le deuxième alinéa du § 1^{er} de ce nouvel article 33*bis* fait en sorte que le travailleur de 20 ans, qui peut témoigner d'une ancienneté d'au moins 12 mois auprès du même employeur, perçoive au moins le RMMMGS spécifique de l'article 3, alinéa 3 de la CCT n°43 (montant actuel: 1 590,64 EUR). Si la diminution de 6 % par rapport à la rémunération normalement due (par exemple sur la base de la CCT sectorielle applicable) devait conduire à ce que la rémunération soit inférieure à ce revenu garanti, la diminution après 12 mois d'ancienneté doit dans ce cas être limitée au niveau du RMMMGS spécifique.

Le troisième alinéa du § 1^{er} de ce nouvel article 33*bis* fait en sorte que le travailleur de 19 ou 20 ans, qui peut témoigner d'une ancienneté d'au moins 6 mois auprès du même employeur, perçoive au moins le RMMMGS spécifique de l'article 3, alinéa 2 de la CCT n°43 (montant actuel: 1 572,58 EUR). Si la diminution de 12 % par rapport à la rémunération normalement due (par exemple sur la base de la CCT d'entreprise applicable) devait conduire à ce que la rémunération soit inférieure à ce revenu garanti, la diminution après 6 mois d'ancienneté doit dans ce cas être limitée au niveau du RMMMGS spécifique.

Quelques exemples d'application combinée des différents alinéas du paragraphe 1^{er}.

Le paragraphe 2 de ce nouvel article 33*bis* exclut les contrats d'étudiant du champ d'application. Étant donné que les contrats de travail pour étudiants ne sont pas explicitement exclus du champ d'application de l'article 27, alinéa 1^{er}, 1° de la législation en matière de premier emploi (voir commentaire du § 1^{er}, alinéa 1^{er}), mais que pour ce type de contrat, des règles spécifiques s'appliquent en ce qui concerne les rémunérations, lesquelles prévoient déjà une réduction pour les personnes âgées de moins de 21 ans (CCT n°50 du CNT), cette forme de contrat de travail doit également être exclue du champ d'application.

Le paragraphe 3 de ce nouvel article 33*bis* définit ce qu'il faut entendre par "expérience professionnelle". Conformément au paragraphe 1^{er}, la diminution de la rémunération se limite aux jeunes sans expérience professionnelle. En principe, cette diminution ne peut donc être appliquée qu'au tout premier contrat de travail que le jeune conclut après la fin de ses études. Une application trop stricte de cette règle risquerait de conduire à des situations dans lesquelles le jeune refuserait certains emplois à durée courte ou incertaine car cela pourrait réduire ses chances d'engagement par la suite car les employeurs futurs ne pourraient alors pas recourir à la possibilité de diminuer la rémunération brute.

Om die reden worden prestaties in het verleden, die een bepaald volume niet overschrijden, buiten beschouwing gelaten. De eventuele reeds geleverde arbeidsprestaties in het kwartaal zelf (kwartaal T) waarin de werkgever het loon wil verlagen, worden buiten beschouwing gelaten. Hetzelfde geldt voor de eventuele prestaties in de twee kwartalen daarvoor (T-1 en T-2). In de kwartalen T-6 tot en met T-3 wordt gekeken of de voorwaarde van geen werkervaring is voldaan: indien de werknemer gedurende minimaal twee kwartalen een totale tewerkstelling had van minimaal 4/5den van een voltijdse prestatie, dan wordt de werknemer beschouwd als werknemer met werkervaring. Bij die berekening worden bovendien bepaalde soorten prestaties niet meegerekend als arbeidsprestatie: het betreft de gewerkte periodes in een stelsel van deeltijds werken, individuele beroepsopleiding in de onderneming, deeltijds leren, de periodes van studentenovereenkomst onderworpen aan de specifieke sociale zekerheidsbijdragen voor studenten, de arbeidsprestaties in het kalenderjaar waarin men 18 jaar wordt, gelegenheidsprestaties in de land- en tuinbouwsector en prestaties in het kader van een flexi-job in de horeca.

Door dit op die manier te definiëren is het ook mogelijk om aan de werkgever die het loon wil verlagen de zekerheid te geven dat de jongere voldoet aan de voorwaarde geen werkervaring te hebben. Wanneer de werkgever aangifte doet van de tewerkstelling via DIMONA, zal hij per kerende een bericht ontvangen in verband met deze werkervaring. Wanneer de jongere overeenkomstig de vastgestelde regels in aanmerking komt als jongere zonder werkervaring, zal dit bevestigd worden via een bericht als antwoord op de DIMONA-IN aangifte. Voldoet de werknemer niet, dan krijgt de werkgever een waarschuwing: zo weet hij dat het loon van de jongere niet mag verminderd worden. Deze werkwijze biedt een dubbel voordeel: er is geen bijkomende administratieve last voor de werkgever, en bovendien ontstaat er rechtszekerheid. Dit vereist wel de ontwikkeling van een informaticatool bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zodat daarmee rekening moet gehouden worden bij de datum van inwerkingtreding van deze nieuwe wettelijke regeling.

De Koning kan de lijst van situaties die niet beschouwd worden als werkervaring indien nodig nog verder uitbreiden, voor zover het gaat om periodes van tewerkstelling in specifieke tewerkstellingsprogramma's gericht op jongeren.

Paragraaf 4 van dit nieuwe artikel 33*bis* bepaalt de administratieve verplichtingen waaraan de werkgever die het loon wil verlagen, moet voldoen.

Pour cette raison les prestations dans le passé qui ne dépassent pas un certain volume ne sont pas prises en considération. Les prestations éventuelles prestées dans le trimestre même (trimestre T) où l'employeur veut diminuer la rémunération, ne sont pas prises en considération. De même pour les prestations éventuelles dans les deux trimestres précédents (T-1 et T-2). Dans les trimestres T-6 au T-3, il est vérifié si pendant au moins deux trimestres, l'occupation totale chez un ou plusieurs employeurs dépasse les 4/5 d'un emploi à temps plein. Si c'est le cas, le travailleur est considéré comme travailleur avec expérience professionnelle. En plus pour ce calcul certaines formes de prestations ne sont pas prises en compte comme prestations de travail: il s'agit des prestations dans un système d'emploi à temps partiel, les prestations en tant qu'apprenti ou en formation professionnelle dans une entreprise, les périodes d'un contrat d'étudiant soumis aux cotisations sociales spécifiques pour étudiants, les prestations de travail dans l'année calendrier où l'on atteint l'âge de 18 ans, les prestations occasionnelles dans l'agriculture et l'horticulture et les prestations dans le cadre d'un flexi-job dans l'horeca.

Cette façon de définir permet d'assurer l'employeur qui veut diminuer la rémunération que le jeune remplit la condition de ne pas avoir de l'expérience professionnelle. Quand l'employeur fait la déclaration de l'emploi via DIMONA, il va recevoir par retour un message concernant cette expérience professionnelle. Quand le jeune entre en considération comme étant un jeune sans expérience professionnelle selon les règles fixées, ce sera confirmé par message en réponse à la déclaration DIMONA-IN. Quand le travailleur ne répond pas à la condition l'employeur reçoit un avertissement: alors il sait que la rémunération ne peut pas être diminuée. Cette méthode de travail rapporte un double avantage: il n'y a pas de charge administrative supplémentaire pour l'employeur et en plus on crée de la sécurité juridique. Toutefois tout cela requiert le développement d'un outil informatique auprès de l'Office nationale de sécurité sociale. Il faut en tenir compte pour fixer la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation légale.

Le Roi peut toujours allonger la liste des situations non considérées comme de l'expérience professionnelle si nécessaire, pour autant qu'il s'agisse de périodes d'occupation dans des programmes d'emploi spécifiques axés sur les jeunes.

Le paragraphe 4 de ce nouvel article 33*bis* détermine les obligations que l'employeur qui veut diminuer la rémunération doit remplir.

In punt a) wordt verwezen naar het bericht dat de werkgever zal ontvangen als antwoord op zijn Dimona-in aangifte, zoals hierboven toegelicht, en waardoor hij zekerheid krijgt of de jongere al dan niet voldoet aan de voorwaarde nog geen werkervaring te hebben, zoals gedefinieerd in § 3.

De punten b) en c) houden verband met de inkomenscompensatie voor de werknemer. De werkgever zal bij de aanvang van de tewerkstelling (punt b) spontaan aan de werknemer het document (RVA-formulier) moeten bezorgen dat deze nodig heeft om bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een aanvraag te doen voor het bekomen van de premie bedoeld in artikel 7, § 1^{onies} van de besluitwet van 28 december 1944 die het netto inkomensverlies compenseert. Daarnaast zal de werkgever, voor elke maand waarin hij het loon vermindert, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening informatie moeten bezorgen waarmee deze dienst op een correcte manier de premie moet kunnen berekenen waarop de jongere recht heeft, ter compensatie van het inkomensverlies ten opzichte van het niet-verlaagde loon. Dit is het opzet van punt c). Elke maand zal de werkgever dus, naast de effectieve loonberekening, ook de theoretische loonberekening moeten doen die zou toegepast geweest zijn indien het loon niet verlaagd was. In datzelfde kader zal hij eveneens moeten meedelen welke de basis (toepasselijk barema in sector- of ondernemings-cao of, voor de publieke sector, het aanvangsloon toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie) is die hij hanteerde om het normale loon van de werknemer te bepalen.

Paragraaf 5 stelt voor de duidelijkheid dat de werkgever het niet verlaagde loon moet betalen (en daarop ook de RSZ-bijdragen verschuldigd is) indien de werknemer niet kan beschouwd worden als werknemer zonder werkervaring.

Hoofdstuk 2 van de nieuwe titel 8/1 van het ontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk beoogt de regeling uit te werken voor de compensatie voor de jongere van wie de werkgever het loon verlaagde overeenkomstig het geciteerde artikel 33*bis* van de wet van 24 december 1999 of overeenkomstig de regels vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in toepassing van artikel 79/4 van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Artikel 79/2 voegt in de besluitwet van 28 december 1944 een nieuwe opdracht toe aan de opdrachten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze opdracht bestaat er in om aan de jongere van minder dan 21 jaar van wie het brutoloon werd verminderd overeenkomstig artikel 38*bis* van dit voorontwerp van programmawet of overeenkomstig de vermelde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in elke maand waarin de werkgever

Dans le point a) on fait référence au message que l'employeur recevra en réponse à sa déclaration Dimona-in, comme expliqué ci-dessus, et par lequel il aura l'assurance que le jeune remplit oui ou non la condition de ne pas avoir de l'expérience professionnelle, comme défini au § 3.

Les points b) et c) ont trait à la compensation de rémunération pour le travailleur. L'employeur devra fournir spontanément au travailleur, au début de son occupation (point b), le document (formulaire Onem) dont il a besoin pour déposer, auprès de l'Office national de l'Emploi, une demande d'obtention de la prime visée à l'article 7, § 1^{onies} de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 qui compense la perte de rémunération nette. Par ailleurs, l'employeur sera tenu, pour chaque mois pour lequel il diminue la rémunération, de fournir à l'Office national de l'Emploi toutes les informations dont ce service a besoin pour calculer correctement la prime à laquelle le jeune a droit à titre de compensation pour la perte de revenu par rapport à la rémunération non diminuée. C'est l'objet du point c). L'employeur devra donc calculer, chaque mois, outre la rémunération effective, la rémunération théorique qui aurait dû être appliquée si la rémunération n'avait pas été diminuée. Dans ce même cadre, il devra également indiquer quelle est la base (barème applicable dans une CCT sectorielle ou d'entreprise ou, pour le secteur public, le salaire de départ octroyé à un membre du personnel doté de la même qualification professionnelle) qu'il a utilisée pour définir la rémunération normale du travailleur.

Le paragraphe 5 souligne que l'employeur doit payer la rémunération non réduite (et également les cotisations ONSS dues) quand le travailleur ne peut pas être considéré comme travailleur sans expérience professionnelle.

Le chapitre 2 du nouveau titre 8*bis* du projet de loi concernant le travail faisable et maniable, vise à développer le régime de compensation pour le jeune dont l'employeur a diminué la rémunération conformément à l'article 33*bis* cité de la loi du 24 décembre 1999 ou conformément aux règles fixées dans la convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, en application de l'article 79*quinquies* de la loi concernant le travail faisable et maniable.

L'article 79*ter* ajoute, dans l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, une nouvelle mission à celles de l'Office national de l'Emploi. Cette mission consiste à accorder aux jeunes de moins de 21 ans dont la rémunération brute a été diminuée conformément à l'article 38*bis* du présent avant-projet de loi-programme ou conformément à la convention collective de travail mentionnée conclue au sein du Conseil National du travail, une prime pour chaque mois pour lequel l'employeur a

het verlaagd loon toepaste, een premie toe te kennen die het netto-loonverlies compenseert die de jongere lijdt ten opzichte van het normale loonniveau.

Artikel 79/3 werkt het principe van artikel 79/2 verder uit.

Vooreerst door in het eerste lid te bepalen op welke manier de premie wordt vastgesteld: het nettoloon dat zou bekomen geweest zijn indien het loon niet verminderd was geweest wordt vergeleken met het werkelijke nettoloon, en het verschil tussen beide wordt overbrugd door de premie. Dat theoretisch nettoloon vertrekt dus van het theoretisch brutoloon dat in de onderneming van toepassing is voor een jongere met dezelfde functie. Naargelang de situatie kan dit zowel het gewaarborgd minimum maandinkomen van cao nr. 43 zijn, dan wel een hoger loon vastgesteld op sector- of ondernemingsniveau, of, voor de publieke sector, het aanvangsloon toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie. Het gaat om het loon van waaruit de werkgever vertrekt om de vermindering met maximum 6, 12 of 18 % te berekenen. De wijze waarop die premie op basis van de vergelijking tussen het theoretische nettoloon met het werkelijke nettoloon wordt berekend, wordt vastgelegd in een koninklijk besluit overlegd in Ministerraad.

De principes vervat in het nieuwe artikel 33*bis* van de wet van 24 december 1999, ingevoegd via artikel 79*bis* van dit ontwerp van wet, worden hier herhaald in het derde lid als voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om in aanmerking te komen voor deze premie. Voldoet hij aan de leeftijdsvoorwaarde en was hij zonder werkervaring in de zin van paragraaf 3 van dit nieuwe artikel 33*bis* bij de aanvang van de tewerkstelling, dan nog kan hij enkel aanspraak maken op de premie indien de werkgever werkelijk het loon verlaagde: dit verlaagd loon is immers geen verplichting, maar slechts een mogelijkheid voor de werkgever. Bovendien wordt voorzien in 4° dat de werknemer een aanvraag moet doen voor het bekomen van deze premie.

Het vierde lid bepaalt dat een koninklijk besluit de wettelijke principes inzake de premie verder zal uitwerken, zowel aangaande de wijze van berekenen, de manier waarop deze moet aangevraagd worden en de voorwaarden waaraan moet voldaan zijn om ze elke maand te kunnen toekennen. Bovendien kan de Koning een aan de leeftijd gekoppeld maximumbedrag vaststellen voor deze premie.

Aangezien de premie het verschil overbrugt tussen het theoretisch nettoloon en het werkelijk nettoloon is het een netto-premie, waarop overeenkomstig het vijfde lid noch sociale bijdragen, noch inkomstenbelastingen verschuldigd

appliqué la diminution de rémunération, de façon à compenser la perte de rémunération nette subie par le jeune par rapport à son niveau normal de rémunération.

L'article 79*quater* développe le principe de l'article 79*ter*.

Avant tout en définissant à l'alinéa 1^{er} comment la prime est fixée: la rémunération nette qui aurait été perçue si le salaire n'avait pas été diminué est comparée avec la rémunération nette réelle et l'écart entre les deux est compensé par la prime. La rémunération nette théorique se base donc sur la rémunération brute théorique applicable, au sein de l'entreprise, à un jeune exerçant la même fonction. En fonction de la situation, il peut s'agir tant du revenu mensuel minimum garanti de la CCT n°43 que d'une rémunération plus élevée fixée au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, pour le secteur public, du salaire de départ accordé à un membre du personnel disposant de la même qualification professionnelle. Il s'agit de la rémunération sur laquelle l'employeur se base pour calculer la diminution de maximum 6, 12 ou 18 %. La façon dont on calcule la prime sur base de la comparaison entre la rémunération nette théorique que le travailleur aurait perçue si le salaire brut n'avait pas été abaissé, et la rémunération nette effective, est précisée dans un arrêté royal délibéré en conseil des Ministres.

Les principes énoncés dans le nouvel article 33*bis* de la loi du 24 décembre 1999, inséré par l'article 79*bis* du présent projet, sont repris ici au troisième alinéa en tant que conditions auxquelles le travailleur doit satisfaire s'il entend prétendre à cette prime. S'il satisfait à la condition d'âge et qu'il était sans expérience professionnelle au sens du paragraphe 3 de ce nouvel article 33*bis* au début de son occupation, il ne peut alors prétendre à la prime que si l'employeur a effectivement abaissé la rémunération: cette rémunération diminuée n'est en effet pas une obligation, mais seulement une possibilité pour l'employeur. Il est en outre prévu sous l'alinéa 4 que le travailleur doit introduire une demande pour l'obtention de cette prime.

Le quatrième alinéa prévoit qu'un 'arrêté royal va élaborer les principes légaux relatifs à la prime, concernant le mode de calcul, les modalités de demande et les conditions à satisfaire pour pouvoir l'obtenir chaque mois. De plus, le Roi peut fixer un montant maximum lié à l'âge pour cette prime.

Étant donné que cette prime couvre l'écart entre la rémunération nette théorique et la rémunération nette effective, il s'agit d'une prime nette, sur laquelle aucune cotisation sociale, ni impôt sur le revenu n'est dû, conformément au

zijn. Deze premie zal dus niet meegerekend worden voor de vaststelling van de uitkeringen in de verschillende takken van de sociale zekerheid, zoals bijvoorbeeld pensioen, ziekte-uitkeringen en werkloosheidsuitkeringen.

Het zesde lid viseert de hypothese waarbij het Hoofdstuk 1 van de titel 8*bis* niet in werking treedt, omdat de Nationale Arbeidsraad een zelfde regeling van starterslonen vastlegde in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het laatste lid tenslotte verklaart de paragrafen 4, 11 en 13 van dit artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 van toepassing op deze premie. Het betreft de regels inzake toezicht en controle (§ 4), de regels inzake bevoegde rechtbank bij betwisting (§ 11) en de regels inzake verjaring (§ 13).

Hoofdstuk 3 tenslotte bepaalt de inwerkingtreding van deze titel 8/2.

Deze titel treedt in werking op 1 april 2017, en is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering start na 31 maart 2017.

Het tweede lid van het artikel 79*quinquies* geeft de mogelijkheid aan de sociale partners om zelf een regeling uit te werken waarin voorzien wordt in dezelfde degressieve minimumlonen, via een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, afgesloten vóór 1 april 2017, en vóór die datum algemeen verbindend verklaard. In die situatie treedt hoofdstuk 1 van deze titel 8*bis* niet in werking, maar wordt het vervangen door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Amendement nr. 2 tenslotte is een formele aanpassing van het laatste artikel van het ontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk: de lijst van de artikelen met een andere datum van inwerkingtreding dan 1 februari 2017 wordt aangevuld, gelet op het nieuwe ingevoegde artikel 79*quinquies*.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

5^{ème} alinéa. Cette prime ne sera donc pas prise en compte pour la fixation des allocations dans les différentes branches de la sécurité sociale comme, par exemple, la pension, les indemnités de maladie et les allocations de chômage.

Le sixième alinéa vise l'hypothèse dans laquelle le chapitre 1^{er} de ce titre 8*bis* n'entrerait pas en vigueur car le Conseil National du Travail aurait défini un régime équivalent de salaire de départ par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Enfin, le dernier alinéa déclare les paragraphes 4, 11 et 13 de l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 d'application à cette prime. Il s'agit de règles relatives à la surveillance et au contrôle (§ 4), aux règles relatives au tribunal compétent en cas de litige (§ 11) et aux règles en matière de prescription (§ 13).

Enfin, le chapitre 3 détermine l'entrée en vigueur du titre 8*bis*.

Ce titre entrera en vigueur au 1^{er} avril 2017 et s'appliquera à tous les contrats de travail entrant en vigueur après le 31 mars 2017.

Le deuxième alinéa de l'article 79*quinquies* donne aux partenaires sociaux la possibilité d'élaborer eux-mêmes un régime prévoyant les mêmes salaires minimum dégressifs, par le biais d'une convention collective de travail du Conseil National du Travail, conclue avant le 1^{er} avril 2017 et revêtue de la force obligatoire avant cette même date. Dans pareille situation, le premier chapitre du titre 8*bis* n'entre pas en vigueur, mais serait remplacé par cette convention collective de travail.

Enfin, l'amendement n° 2 adapte d'une manière formelle le dernier article du projet de loi concernant le travail faisable et maniable: la liste des articles avec une autre date d'entrée en vigueur que le 1^{er} février 2017 est complétée, afin de tenir compte de l'insertion du nouvel article 79*quinquies*.

Le ministre du Travail,

Kris PEETERS

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
Nr. 60.656/1 van 20 december 2016**

Op 13 december 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een amendement op het ontwerp van programmawet.

Het amendement is door de eerste kamer onderzocht op 15 december 2016. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Patricia De Somere, staatsraden, Marc Rigaux, assessor, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Raf Aertgeerts, eerste auditeur-afdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 december 2016.

*

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd.

“door het feit dat dit ontwerp van amendement de uitvoering betreft van één van de begrotingsbeslissingen genomen op 20 oktober 2016 in het kader van de begrotingsopmaak 2017; dat dit ontwerp van amendement geïntegreerd moeten worden in het ontwerp van programmawet, die het geheel van begrotingsbeslissingen bevat waarvoor een wet vereist is; dat deze omwille van budgettaire redenen dus zo spoedig mogelijk in werking moeten treden; dat het ontwerp van amendement voorziet dat dit in werking treedt op 1 april 2017, maar aan de sociale partners de mogelijkheid biedt om vóór die datum een alternatieve regeling uit te werken en vast te leggen in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, in welk geval dat deel van het amendement waarvoor de sociale partners bevoegd zijn, niet in werking zou treden; dat de sociale partners dus zo spoedig mogelijk kennis moeten hebben van dit ontwerp en

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 60.656/1 du 20 décembre 2016**

Le 13 décembre 2016, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un amendement au projet de loi-programme.

L'amendement a été examiné par la première chambre le 15 décembre 2016. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Patricia De Somere, conseillers d'État, Marc Rigaux, assesseur, et Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Raf Aertgeerts, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 20 décembre 2016.

*

1. Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée.

“door het feit dat dit ontwerp van amendement de uitvoering betreft van één van de begrotingsbeslissingen genomen op 20 oktober 2016 in het kader van de begrotingsopmaak 2017; dat dit ontwerp van amendement geïntegreerd moeten worden in het ontwerp van programmawet, die het geheel van begrotingsbeslissingen bevat waarvoor een wet vereist is; dat deze omwille van budgettaire redenen dus zo spoedig mogelijk in werking moeten treden; dat het ontwerp van amendement voorziet dat dit in werking treedt op 1 april 2017, maar aan de sociale partners de mogelijkheid biedt om vóór die datum een alternatieve regeling uit te werken en vast te leggen in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, in welk geval dat deel van het amendement waarvoor de sociale partners bevoegd zijn, niet in werking zou treden; dat de sociale partners dus zo spoedig mogelijk kennis moeten

van de opportuniteit die hen hierin geboden wordt, zodat ze binnen de zeer strikte tijdslimieten die hen geboden worden toch de mogelijkheid hebben om eventueel een consensus te bereiken over een door hen gedragen alternatief; dat dit overleg onder de sociale partners deel zou kunnen uitmaken van de besprekingen die ze momenteel voeren in het kader van het interprofessioneel akkoord 2017-2018; dat bovendien de overheidsinstellingen die bij de uitvoering van deze bepalingen betrokken zijn, eveneens nood hebben aan een spoedige rechtszekerheid, zodat bij de inwerkingtreding van deze bepalingen alles klaar is voor een correcte uitvoering, in het belang van zowel de betrokken werknemers en werkgevers, als in het belang van de begrotingsdoelstellingen.”

*

2. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET AMENDEMENT

3. Het om advies voorgelegde amendement strekt ertoe in titel 2 “Sociale bepalingen” van het ontwerp van programmawet een nieuw hoofdstuk 6 in te voegen dat betrekking heeft op “startersbanen voor jongeren”. Dit nieuwe hoofdstuk 6 bestaat uit drie afdelingen:

- afdeling 1 “starterslonen voor jongeren” (ontworpen artikel 38*bis* van de programmawet) voegt in titel II “Werkgelegenheid”, hoofdstuk VIII “Startbaanovereenkomst”, van de wet van 24 december 1999 ‘ter bevordering van de werkgelegenheid’ een artikel 33*bis* in, waarbij wordt bepaald dat de startbaanovereenkomst erin kan voorzien dat het loon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, tewerkgesteld in de private sector, wordt verminderd met een bepaald percentage;

- afdeling 2 “inkomenscompensatie bij starterslonen” (ontworpen artikelen 38*ter* en 38*quater* van de programmawet) voegt, enerzijds, in artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 ‘betreffende de maatschappelijke

¹ Aangezien het om een amendement op een ontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

hebben van dit ontwerp en van de opportuniteit die hen hierin geboden wordt, zodat ze binnen de zeer strikte tijdslimieten die hen geboden worden toch de mogelijkheid hebben om eventueel een consensus te bereiken over een door hen gedragen alternatief; dat dit overleg onder de sociale partners deel zou kunnen uitmaken van de besprekingen die ze momenteel voeren in het kader van het interprofessioneel akkoord 2017-2018; dat bovendien de overheidsinstellingen die bij de uitvoering van deze bepalingen betrokken zijn, eveneens nood hebben aan een spoedige rechtszekerheid, zodat bij de inwerkingtreding van deze bepalingen alles klaar is voor een correcte uitvoering, in het belang van zowel de betrokken werknemers en werkgevers, als in het belang van de begrotingsdoelstellingen”.

*

2. Conformément à l’article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d’État, la section de législation a dû se limiter à l’examen de la compétence de l’auteur de l’acte, du fondement juridique¹ et de l’accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L’AMENDEMENT

3. L’amendement soumis pour avis a pour objet d’insérer dans le titre 2 “Dispositions sociales” du projet de loi-programme un nouveau chapitre 6 concernant les “premiers emplois pour les jeunes”. Ce nouveau chapitre 6 comporte trois sections:

- la section 1^{re} “salaires de départ pour les jeunes” (article 38*bis*, en projet, de la loi-programme) insère dans le titre II “Emploi”, chapitre VIII “Convention de premier emploi”, de la loi du 24 décembre 1999 ‘en vue de la promotion de l’emploi’ un article 33*bis* qui dispose que la convention de premier emploi peut prévoir que la rémunération du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, occupé dans le secteur privé, est réduite d’un pourcentage déterminé;

- la section 2 “compensation de revenus pour le salaire de départ” (articles 38*ter* et 38*quater*, en projet, de la loi-programme) ajoute, d’une part, à l’article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 ‘concernant la sécurité sociale des

¹ S’agissant d’un amendement à un projet de loi, on entend par “fondement juridique” la conformité avec les normes supérieures.

zekerheid der arbeiders' een punt zg) toe (ontworpen artikel 38ter), en voegt anderzijds, in artikel 7 van deze besluitwet van 28 december 1944 een paragraaf 1nonies (lees: 1novies) toe (ontworpen artikel 38quater), waarbij wordt voorzien in de toekenning van een maandelijkse premie aan de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar van wie het normale brutoloon werd verminderd;

- afdeling 3 "inwerkingtreding" (ontworpen artikel 38quinquies van de programmawet) bepaalt dat dit hoofdstuk in werking treedt op 1 april 2017 en van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten waarvan de eerste voorziene werkdag gelegen is na 31 maart 2017, tenzij vóór 1 april 2017 in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten waarin met betrekking tot de starterslonen voor jongeren van minder dan 21 jaar minstens in een even grote vermindering van de brutolonen wordt voorzien.

VORMVEREISTEN

4. Artikel 15 van de wet van 25 april 1963 'betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg' luidt:

"Behoudens in spoedeisende gevallen onderwerpt de minister van Tewerkstelling en Arbeid of de minister van Sociale Voorzorg aan het advies, hetzij van de Nationale Arbeidsraad, hetzij van het beheerscomité, elk voorontwerp van wet of ontwerp van organiek besluit of verordening tot wijziging van de wetten of verordeningen, met de toepassing waarvan de instelling belast is of betreffende het personeelskader en de structuur van de instelling.

Het beheerscomité geeft binnen één maand zijn advies. Op verzoek van de minister, kan deze termijn tot tien vrije dagen verminderd worden.

Indien de minister de dringendheid inroept, brengt hij de voorzitter van het beheerscomité hiervan op de hoogte."

Uit de stukken gevoegd bij de adviesaanvraag blijkt niet dat over het voorliggende amendement het advies van de Nationale Arbeidsraad of van het beheerscomité van de bevoegde instellingen bepaald in artikel 1 van de wet van 25 april 1963 werd ingewonnen.

Er blijkt evenmin dat *in casu* de spoedeisendheid werd ingeroepen zoals bepaald in artikel 15, eerste lid, van de wet van 25 april 1963.

travailleurs', un point zg) (article 38ter en projet), et, d'autre part, à l'article 7 de cet arrêté-loi du 28 décembre 1944 un paragraphe 1^{er}nonies (lire: 1^{er}novies - article 38quater en projet) qui prévoit l'octroi d'une prime mensuelle au nouveau travailleur de moins de 21 ans dont la rémunération brute normale a été réduite;

- la section 3 "entrée en vigueur" (article 38quinquies, en projet, de la loi-programme) prévoit que ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2017 et s'applique aux contrats de travail dont le premier jour de travail prévu se situe après le 31 mars 2017, sauf si, avant le 1^{er} avril 2017, une convention collective de travail a été conclue au sein du Conseil national du travail prévoyant une réduction des salaires bruts au moins équivalente en ce qui concerne les salaires de départ pour les jeunes de moins de 21 ans.

FORMALITÉS

4. L'article 15 de la loi du 25 avril 1963 'sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale' s'énonce comme suit:

"Sauf en cas d'urgence, le ministre de l'Emploi et du Travail ou le ministre de la Prévoyance sociale soumet à l'avis, soit du Conseil national du Travail, soit du comité de gestion, tout avant-projet d'arrêté organique ou réglementaire tendant à modifier la législation ou réglementation que l'organisme est chargé d'appliquer ou concernant le cadre du personnel et la structure de organismes.

Le comité de gestion donne son avis dans le délai d'un mois. À la demande du ministre, ce délai peut être réduit à dix jours francs.

Si le ministre invoque l'urgence, il en informe le président du comité de gestion".

Il n'apparaît pas des documents joints à la demande d'avis que l'avis du Conseil national du travail ou du comité de gestion des organismes compétents énoncés à l'article 1^{er} de loi du 25 avril 1963 a été recueilli à propos de l'amendement examiné.

Il n'apparaît pas non plus qu'en l'espèce, l'urgence a été invoquée, comme le prévoit l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 25 avril 1963.

De gemachtigde heeft verklaard dat over het voorliggende amendement geen advies wordt gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad of aan het beheerscomité van de bevoegde instellingen.

BEVOEGDHEID

5. De federale overheid is bevoegd voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Als uitzondering op de economische bevoegdheden van de gewesten bepaalt artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' dat alleen de federale overheid bevoegd is voor "het arbeidsrecht en de sociale zekerheid".

Wat betreft de bevoegdheidsrechtelijke grondslag van de ontworpen regeling is door de gemachtigde het volgende verklaard:

"De tegemoetkoming aan de jongere betreft een loutere compensatie van het netto-loonverlies. Het gaat dus niet om een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, noch om een activering van uitkeringen. Trouwens, de meeste van die jongeren zullen nog geen uitkeringen genieten: werkloosheidsuitkeringen hebben ze niet (anders hebben ze gewerkt en komen ze niet in aanmerking want zijn het geen werknemers "zonder werkervaring"), en de meeste zullen ook geen inschakelingsuitkeringen (de specifieke uitkeringen na einde studies) hebben: na het einde van hun studies is er immers een wachttijd (beroepsinschakelingstijd) van minstens 1 jaar, en bovendien komen zij die geen diploma van hoger secundair (of gelijkgesteld) onderwijs hebben slechts in aanmerking voor die uitkeringen vanaf de leeftijd van 21 jaar. Die compensatie vervangt dus een deel van het normale netto-loon. Het loonbeleid en de loonvorming zijn 100 % federale bevoegdheid. Het best kan dit nog vergeleken worden met de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening uitbetaalde "ontslagcompensatievergoeding", een soort extra "opzegvergoeding" voor arbeiders die reeds als arbeider aan het werk waren vóór de gelijkschakeling van de opzegvergoedingen tussen arbeiders en bedienden: ook dat is een federale bevoegdheid (loon), wat door niemand betwist wordt."

Op het eerste gezicht lijkt daaruit te kunnen worden afgeleid dat de federale overheid bevoegd is voor de ontworpen maatregel. In elk geval kan worden vastgesteld dat de maatregel niet valt onder één van de specifieke bevoegdheden die op het vlak van het doelgroepenbeleid uitdrukkelijk zijn toegewezen aan de gewesten op grond van artikel 6, § 1, IX, 7°, van de voornoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Le délégué a déclaré que le Conseil national du travail ou le comité de gestion des organismes compétents n'est pas saisi d'une demande d'avis concernant l'amendement examiné.

COMPÉTENCE

5. L'autorité fédérale est compétente pour le droit du travail et la sécurité sociale. À titre d'exception aux compétences des régions en matière économique, l'article 6, § 1^{er}, VI, dernier alinéa, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles' dispose que seule l'autorité fédérale est compétente pour "le droit du travail et la sécurité sociale".

En ce qui concerne le fondement du régime en projet au regard des compétences, le délégué a déclaré ce qui suit:

"De tegemoetkoming aan de jongere betreft een loutere compensatie van het netto-loonverlies. Het gaat dus niet om een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, noch om een activering van uitkeringen. Trouwens, de meeste van die jongeren zullen nog geen uitkeringen genieten: werkloosheidsuitkeringen hebben ze niet (anders hebben ze gewerkt en komen ze niet in aanmerking want zijn het geen werknemers "zonder werkervaring"), en de meeste zullen ook geen inschakelingsuitkeringen (de specifieke uitkeringen na einde studies) hebben: na het einde van hun studies is er immers een wachttijd (beroepsinschakelingstijd) van minstens 1 jaar, en bovendien komen zij die geen diploma van hoger secundair (of gelijkgesteld) onderwijs hebben slechts in aanmerking voor die uitkeringen vanaf de leeftijd van 21 jaar. Die compensatie vervangt dus een deel van het normale netto-loon. Het loonbeleid en de loonvorming zijn 100 % federale bevoegdheid. Het best kan dit nog vergeleken worden met de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening uitbetaalde "ontslagcompensatievergoeding", een soort extra "opzegvergoeding" voor arbeiders die reeds als arbeider aan het werk waren vóór de gelijkschakeling van de opzegvergoedingen tussen arbeiders en bedienden: ook dat is een federale bevoegdheid (loon), wat door niemand betwist wordt."

À première vue, il semble qu'il puisse en être déduit que l'autorité fédérale est compétente pour la mesure en projet. En tout état de cause, on peut constater que la mesure ne relève pas de l'une des compétences spécifiques que l'article 6, § 1^{er}, IX, 7°, de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée attribue expressément aux régions en matière de politique axée sur des groupes-cibles.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

Gelijkheidsbeginsel

6. De ontworpen regeling heeft tot gevolg dat een onderscheid wordt gemaakt op grond van leeftijd, aangezien de mogelijke vermindering van het brutoloon en de daaraan gekoppelde compenserende vergoeding enkel geldt voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar.

Het beginsel van niet-discriminatie op grond van leeftijd wordt beschouwd als een algemeen beginsel van het recht van de Europese Unie² en wordt, specifiek wat arbeidsrechtelijke aangelegenheden betreft, gewaarborgd door richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 'tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep'. Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met name discriminatie op grond van leeftijd (artikel 1 van richtlijn 2000/78/EG). Een direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling vormt in beginsel een door het gemeenschapsrecht verboden discriminatie.

In artikel 6, lid 1, van de voornoemde richtlijn wordt de lidstaten evenwel toegestaan te bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.³ In artikel 7 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie', die luidens artikel 5 onder meer van toepassing is op arbeidsbetrekkingen, en wat de federale overheid betreft de voornoemde richtlijn 2000/78/EG in het interne recht heeft omgezet, wordt dit bevestigd waar wordt bepaald dat

² HvJ 22 november 2005, *Mangold t. Helm*, C-144/04.

³ HvJ 19 januari 2010, *Kücükdeveci t. Swedex*, C-555/07, EU:C:2010:21, punt 33. In de tweede alinea van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG wordt, op een niet-exhaustieve wijze, een opsomming gegeven van hetgeen het verschil in behandeling zoal kan omvatten. De lidstaten beschikken over een ruime beoordelingsvrijheid bij het omzetten van de betrokken richtlijn bepaling (HvJ 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa t. Cortefiel Servicios SA*, C-411/05, punt 68; HvJ 22 november 2005, *Mangold t. Helm*, C-144/04, *Jurispr.* blz. I-9981, punt 63; HvJ 19 januari 2010, *Kücükdeveci t. Swedex*, C-555/07, EU:C:2010:21, punt 38).

EXAMEN DU TEXTE

Observations générales

Principe d'égalité

6. Le régime en projet a pour effet qu'une distinction est opérée en fonction de l'âge, dès lors que la réduction éventuelle de la rémunération brute et l'indemnité compensatoire qui y est liée ne s'appliquent qu'aux travailleurs âgés de 18, 19 ou 20 ans.

Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est considéré comme un principe général du droit de l'Union européenne² et, en ce qui concerne spécifiquement des matières relevant du droit du travail, est garanti par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 'portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail'. Cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre certaines formes de discrimination, notamment la discrimination fondée sur l'âge, en ce qui concerne l'emploi et le travail (article 1^{er} de la directive 2000/78/CE). Une différence de traitement directement fondée sur l'âge constitue en principe une discrimination prohibée par le droit communautaire.

L'article 6, paragraphe 1, de la directive précitée autorise toutefois les États membres à prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires³. L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination', qui selon l'article 5 s'applique notamment aux relations de travail et qui, en ce qui concerne l'autorité fédérale, a transposé la directive 2000/78/CE précitée en droit interne, confirme ce point de vue en ce qu'il dispose que toute distinction directe

² CJUE, 22 novembre 2005, *Mangold c. Helm*, C-144/04.

³ CJUE, 19 janvier 2010, *Kücükdeveci c. Swedex*, C-555/07, EU:C:2010:21, point 33. Le deuxième alinéa de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE, énumère de manière non exhaustive ce que la différence de traitement peut notamment comprendre. Les États membres disposent d'une large marge d'appréciation lors de la transposition de la disposition de la directive concernée (CJUE, 16 octobre 2007, *Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA*, C411/05, point 68; CJUE, 22 novembre 2005, *Mangold c. Helm*, C-144/04, *Rec. p.* I-9981, point 63; CJUE, 19 janvier 2010, *Kücükdeveci c. Swedex*, C-555/07, EU:C:2010:21, point 38).

elk direct onderscheid op grond van de beschermde criteria zoals de leeftijd ⁴ een directe discriminatie vormt “tenzij dit directe onderscheid wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”.

Het op de leeftijd gebaseerde verschil in behandeling, dat is vervat in het ontwerp van amendement, kan in het licht van hetgeen voorafgaat enkel toelaatbaar worden geacht indien daarvoor een voldoende verantwoording kan worden gegeven, zowel wat het legitiem karakter van het beoogde doel betreft, als inzake het passend en noodzakelijk karakter van de middelen om dat doel te bereiken.

In artikel 6, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 2000/78/EG wordt als voorbeeld van een dergelijk verschil in behandeling onder meer vermeld: “a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren”.

Gevraagd naar de mogelijke inpassing van de ontworpen regeling in het voorgaande, heeft de gemachtigde het volgende verklaard:

“In de toelichting bij het amendement wordt hierover het volgende geschreven: “De Europese en Belgische wetgeving inzake antidiscriminatie omvat onder andere het verbod op discriminatie op basis van leeftijd. Dit verbod is echter niet algemeen: verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen discriminatie indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Zo vermeldt de Europese Richtlijn 2000/78/EC van in zijn artikel 6 als voorbeeld van dergelijke verschillen in behandeling die geen vorm van discriminatie uitmaken “a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;”. De voorgestelde maatregel streeft bovendien

⁴ De beschermde criteria, waaronder de leeftijd, worden opgesomd in artikel 3 van de wet van 10 mei 2007.

fondée sur les critères protégés, tel l’âge⁴, constitue une discrimination directe, “à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires”.

Compte tenu de ce qui précède, la différence de traitement fondée sur l’âge, contenue dans le projet d’amendement, ne peut être considérée comme admissible que si une justification suffisante peut être donnée à cet effet, tant en ce qui concerne le caractère légitime de l’objectif poursuivi que s’agissant du caractère approprié et nécessaire des moyens pour atteindre cet objectif.

L’article 6, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la directive 2000/78/CE mentionne notamment à titre d’exemple de pareille différence de traitement: “a) la mise en place de conditions spéciales d’accès à l’emploi et à la formation professionnelle, d’emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d’assurer leur protection”.

Interrogé à propos de l’intégration éventuelle du régime en projet dans ce qui précède, le délégué a déclaré ce qui suit:

“In de toelichting bij het amendement wordt hierover het volgende geschreven: “De Europese en Belgische wetgeving inzake antidiscriminatie omvat onder andere het verbod op discriminatie op basis van leeftijd. Dit verbod is echter niet algemeen: verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen discriminatie indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Zo vermeldt de Europese Richtlijn 2000/78/EC van in zijn artikel 6 als voorbeeld van dergelijke verschillen in behandeling die geen vorm van discriminatie uitmaken “a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;”. De voorgestelde maatregel streeft bovendien

⁴ Les critères protégés, dont l’âge, sont énumérés à l’article 3 de la loi du 10 mai 2007.

een legitiem doel na (de integratie in de arbeidsmarkt van jongeren verhogen), de gekozen middelen zijn passend en redelijk (een tijdelijke verlaging van het brutoloon met compensatie van het netto-inkomensverlies, de te hoge bruto-loonkost is één van de belangrijkste elementen voor niet aanwerving van jongeren zonder ervaring en met een daaruit voortvloeiende lagere productiviteit)."

Rekening houdend met die verantwoording zou op het eerste gezicht kunnen worden aangenomen dat de ontworpen regeling geen ongeoorloofde discriminatie inhoudt. Niettemin dient een voorbehoud te worden gemaakt bij de erg ruime invulling van het begrip "zonder werkervaring" in de ontworpen regeling, waardoor ook werknemers onder de regeling zullen vallen die wel reeds over een zekere werkervaring beschikken. Ook dient ermee rekening te worden gehouden dat "werkervaring" niet voor alle soorten betrekkingen doorslaggevend zal zijn voor het bepalen van de arbeidsproductiviteit, zodat de verantwoording voor de vermindering van het brutoloon – de lagere arbeidsproductiviteit van de betrokken werknemers – niet op alle situaties zal kunnen worden betrokken.

Artikel 23 van de Grondwet – *standstill*

7. Artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet bepaalt dat de in het tweede lid bedoelde rechten onder meer omvatten "het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning".

Artikel 23 van de Grondwet impliceert een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat door de van toepassing zijnde wetgeving geboden wordt in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang (GwH 19 maart 2015, nr. 36/2015, overw. B.15.3).

De vraag rijst of de vermindering van het loon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, bedoeld in het ontworpen artikel 33*bis*, § 1, eerste lid, van de wet van 24 december 1999, in overeenstemming is met de genoemde *standstill*-verplichting van artikel 23 van de Grondwet.

Weliswaar kan worden vastgesteld dat de "inkomenscompensatie bij starterslonen" (ontworpen artikelen 38*ter* en 38*quater* van de programmawet) de toekenning en uitbetaling verzekert van een maandelijkse premie aan de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar die het verschil tussen het "werkelijk nettoloon" en het "theoretisch nettoloon" compenseert. Vraag is echter wat onder "compenseren" moet worden verstaan en of het gaat om een "volledige" dan wel een

een legitiem doel na (de integratie in de arbeidsmarkt van jongeren verhogen), de gekozen middelen zijn passend en redelijk (een tijdelijke verlaging van het brutoloon met compensatie van het netto-inkomensverlies, de te hoge bruto-loonkost is één van de belangrijkste elementen voor niet aanwerving van jongeren zonder ervaring en met een daaruit voortvloeiende lagere productiviteit)".

Compte tenu de cette justification, on pourrait admettre de prime abord que le régime en projet ne comporte pas de discrimination illicite. Il s'impose néanmoins d'émettre une réserve à propos de la portée très étendue de la notion de "sans expérience professionnelle" figurant dans le régime en projet, qui pourrait avoir pour conséquence que les travailleurs qui possèdent déjà une certaine expérience professionnelle seront également soumis au régime. Il convient également de tenir compte du fait que "l'expérience professionnelle" ne sera pas prépondérante pour tous les types d'emploi lors de la détermination de la productivité du travail, de sorte que la justification de la réduction de la rémunération brute – la productivité du travail inférieure des travailleurs concernés – ne pourra pas s'appliquer à toutes les situations.

Article 23 de la Constitution – *standstill*

7. L'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution dispose que les droits visés à l'alinéa 2 comprennent notamment "le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables".

L'article 23 de la Constitution implique une obligation de *standstill* qui fait obstacle à ce que le législateur compétent réduise de manière sensible le niveau de protection qu'offre la législation applicable sans qu'existent pour ce faire des motifs liés à l'intérêt général (C.C., 19 mars 2015, n° 36/2015, cons. B.15.3).

La question se pose de savoir si la réduction de la rémunération du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, visée à l'article 33*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 24 décembre 1999, est conforme à l'obligation de *standstill* précitée prévue à l'article 23 de la Constitution.

On peut certes constater que la "compensation de revenus pour le salaire de départ" (articles 38*ter* et 38*quater*, en projet, de la loi-programme) assure l'octroi et le paiement d'une prime mensuelle au nouveau travailleur de moins de 21 ans qui compense la différence entre le "salaire net réel" et le "salaire net théorique". La question se pose toutefois de savoir ce qu'il faut entendre par "compenser" et s'il s'agit d'une compensation "complète" ou "partielle". Concernant

“gedeeltelijke” compensatie. Wat dit laatste betreft, wordt de Koning in het ontworpen artikel 7, § 1^{novies}, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 (ontworpen artikel 38^{quater}) gemachtigd om een maximumbedrag voor de premie vast te stellen, wat lijkt te wijzen op de mogelijkheid van slechts een gedeeltelijke compensatie. Dit element van de regeling dient in elk geval te worden uitgeklaard en verduidelijkt in de ontworpen tekst.

Daarnaast moet worden vastgesteld dat in het ontworpen artikel 38^{quinquies}, tweede lid, van de programmawet wordt bepaald dat in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten “die *minstens* een even grote vermindering van de brutolonen inhoudt als bedoeld in artikel 33^{bis} van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid”, wat erop lijkt te wijzen dat bij collectieve arbeidsovereenkomst nog in een ruimere vermindering van het brutoloon kan worden voorzien dan het geval is in de thans ontworpen wettelijke regeling. In de toelichting bij het ontworpen artikel 38^{quinquies} is dan weer sprake van een regeling bij collectieve arbeidsovereenkomst “waarin voorzien wordt in *dezelfde* degressieve minimumlonen”. Los van de vraag welke tekst de juiste bedoeling van de steller van het amendement weergeeft, wat in elk geval dient te worden uitgeklaard en verduidelijkt, dient nu al te worden opgemerkt dat het desgevallend voorzien door de sociale partners in ruimere verminderingen van het brutoloon op gespannen voet zou kunnen staan met het *standstill* beginsel vervat in artikel 23 van de Grondwet. Het staat aan de wetgever om in garanties te voorzien dat dit grondrecht niet wordt geschonden. Het kan niet aan de Koning worden overgelaten om deze beoordeling te maken op het ogenblik dat een collectieve arbeidsovereenkomst in de voornoemde zin met het oog op algemeenverbindendverklaring wordt voorgelegd.

Bij de beoordeling of de ontworpen regeling in overeenstemming kan worden geacht met artikel 23 van de Grondwet, dient ook het gegeven te worden betrokken dat de regeling geen enkele waarborg bevat dat de werkgever geen oneigenlijk gebruik zal maken van het systeem, door bijvoorbeeld stelselmatig werknemers die onder de verminderingregeling vallen te vervangen door hetzelfde soort werknemers, met andere woorden zonder dat de initieel aangeworven werknemers de kans krijgen om door te stromen naar een normaal brutoloon. Een dergelijke toepassing van de regeling zou het globale beschermingsniveau van de betrokken werknemers aanzienlijk kunnen verminderen.

Het staat aan de steller van het amendement om de ontworpen regeling in het licht van hetgeen hiervoor is gesteld met betrekking tot artikel 23 van de Grondwet aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

ce dernier point, l'article 7, § 1^{novies}, alinéa 3, en projet, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 (article 38^{quater} en projet) habilite le Roi à fixer un montant maximum pour la prime, ce qui semble indiquer que seule une compensation partielle est possible. Cet élément du régime devra dans tous les cas être clarifié et précisé dans le texte en projet.

Par ailleurs, force est de constater que l'article 38^{quinquies}, alinéa 2, en projet, de la loi-programme, prévoit la possibilité qu'au sein du Conseil national du travail soit conclue une convention collective de travail contenant “une réduction des salaires bruts *au moins* équivalente à celle visée à l'article 33^{bis} de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi”, ce qui semble indiquer qu'une convention collective de travail peut encore prévoir une réduction du salaire brut plus grande que celle actuellement prévue par le régime légal en projet. Le commentaire de l'article 38^{quinquies}, en projet, fait, quant à lui, état d'un régime adopté par convention collective de travail “prévoyant *les mêmes* salaires minimum dégressifs”. Indépendamment de la question de savoir quel texte reflète l'intention exacte de l'auteur de l'amendement, ce qu'il faudra en tout état de cause clarifier et préciser, il y a lieu d'observer d'ores et déjà que des réductions plus importantes du salaire brut prévues le cas échéant par les partenaires sociaux pourraient se heurter au principe de *standstill* inscrit à l'article 23 de la Constitution. Il revient au législateur de prévoir des garanties empêchant la violation de ce droit constitutionnel. Il ne peut être laissé au Roi le soin d'opérer cette appréciation au moment où une convention collective de travail au sens précité sera soumise en vue d'être rendue obligatoire.

Pour déterminer si le régime en projet peut être réputé conforme à l'article 23 de la Constitution, il faut également tenir compte du fait qu'il ne garantit nullement que l'employeur n'abusera pas du système, par exemple en remplaçant systématiquement les travailleurs relevant du régime de réduction par des travailleurs du même type, autrement dit sans donner aux travailleurs engagés initialement la chance d'acquérir un salaire brut normal. Pareille application du régime pourrait réduire considérablement le niveau global de protection des travailleurs concernés.

Il incombe à l'auteur de l'amendement de réexaminer le régime en projet au regard des observations formulées ci-dessus en ce qui concerne l'article 23 de la Constitution.

INWERKINGTREDING

8.1. Het ontworpen artikel 38*quinquies* van de programma-wet regelt de inwerkingtreding van hoofdstuk 6. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2017, en is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten waarvan de eerste voorziene werkdag gelegen is na 31 maart 2017 (eerste lid). In afwijking van het eerste lid treedt afdeling 1 niet in werking indien in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en die voorziet in een regeling van starterslonen voor jongeren van minder dan 21 jaar die minstens een even grote vermindering van de brutolonen inhoudt als bedoeld in artikel 33*bis* van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (tweede lid).

Het tweede lid houdt in dat het aan de sociale partners toekomt om via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad te bepalen of afdeling 1 in werking treedt. De enige voorwaarde die daaraan wordt gekoppeld is dat de collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden gesloten vóór 1 april 2017 en dat de collectieve arbeidsovereenkomst door de Koning algemeen bindend wordt verklaard.

8.2. Vooreerst moet worden opgemerkt dat het tweede lid niet zozeer de inwerkingtreding regelt dan wel de wil van de steller van het amendement verwoordt om de wettelijke regeling subsidiair te maken aan een door de sociale gesprekspartners uitgewerkte collectieve arbeidsovereenkomst. Dit dient beter tot uitdrukking te worden gebracht in de ontworpen regeling.

8.3. Opdat de wettelijke bepalingen niet op 1 april 2017 in werking zouden treden, worden drie voorwaarden gesteld. Er dient vóór 1 april 2017 in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te worden gesloten die door de Koning algemeen verbindend is verklaard en die minstens een even grote vermindering van het brutoloon bevat als deze bepaald in de ontworpen wettelijke regeling. De beoogde subsidiariteit van de wettelijke regeling veronderstelt derhalve een gelijkwaardigheid en gelijke doelmatigheid van het wettelijke en het conventionele stelsel. Het al dan niet op 1 april 2017 van toepassing worden van de wettelijke bepalingen impliceert dan ook een inhoudelijke toetsing van de collectieve arbeidsovereenkomst. De steller van het amendement laat evenwel na te preciseren door wie, aan de hand van welke criteria en op welk moment de inhoudelijke toetsing zal geschieden.

8.4. Zoals de bepaling is gesteld, is vóór 1 april 2017 enkel vereist dat de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten. De algemeenverbindendverklaring door de Koning moet niet noodzakelijk plaatshebben voor die datum. Indien het

ENTRÉE EN VIGUEUR

8.1. L'article 38*quinquies*, en projet, de la loi-programme règle l'entrée en vigueur du chapitre 6. Ce dernier entre en vigueur le 1^{er} avril 2017 et s'applique à tous les contrats de travail dont le premier jour de travail prévu se situe après le 31 mars 2017 (alinéa 1^{er}). Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la section 1^{re} n'entre pas en vigueur si, avant cette date, a été conclue au sein du Conseil national du travail une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi et prévoyant un régime de salaires de départ pour les jeunes de moins de 21 ans qui contient une réduction des salaires bruts au moins équivalente à celle visée à l'article 33*bis* de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (alinéa 2).

L'alinéa 2 implique qu'il revient aux partenaires sociaux de déterminer, par la voie d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, si la section 1^{re} entre en vigueur. La seule condition liée à cette décision est que la convention collective de travail soit conclue avant le 1^{er} avril 2017 et qu'elle soit rendue obligatoire par le Roi.

8.2. On notera tout d'abord que l'objectif de l'alinéa 2 est moins de régler l'entrée en vigueur que de traduire la volonté de l'auteur de l'amendement de rendre le régime légal subsidiaire par rapport à une convention collective de travail élaborée par les interlocuteurs sociaux. Il convient d'indiquer plus clairement cette intention dans le régime en projet.

8.3. Pour que les dispositions législatives n'entrent pas en vigueur le 1^{er} avril 2017, trois conditions sont posées. Une convention collective de travail doit être conclue avant le 1^{er} avril 2017 au sein du Conseil national du travail, elle doit être rendue obligatoire par le Roi et contenir une réduction du salaire brut au moins équivalente à celle prévue dans le régime légal en projet. La subsidiarité visée du régime légal suppose dès lors une équivalence et une efficacité égale du régime légal et du régime conventionnel. L'applicabilité ou non des dispositions législatives à partir du 1^{er} avril 2017 implique par conséquent un contrôle du contenu de la convention collective de travail. L'auteur de l'amendement omet toutefois de préciser qui effectuera le contrôle sur la base de quels critères et à quel moment.

8.4. Telle qu'elle est formulée, la disposition requiert uniquement que la convention collective de travail soit conclue avant le 1^{er} avril 2017. Le Roi ne doit pas nécessairement la rendre obligatoire pour cette date. Si la décision de la rendre

al dan niet algemeen verbindend verklaren na 1 april 2017 zou geschieden, maakt dit het al dan niet in werking treden van de wettelijke regeling op de voorziene datum bijzonder rechtsonzeker. Immers, indien het de bedoeling is dat de Koning de hiervoor bedoelde toetsing van de conventionele regeling zou verrichten in het raam van de procedure van algemeenverbindendverklaring, valt niet uit te sluiten dat dit zou gebeuren nadat de wettelijke bepalingen reeds buiten toepassing zijn verklaard door het voorhanden zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst. Aan deze rechtsonzekerheid kan worden verholpen door uitdrukkelijk te bepalen dat de algemeenverbindendverklaring eveneens vóór 1 april 2017 moet plaatshebben.

8.5. Het subsidiair maken van een wettelijke regeling aan een conventionele regeling vervat in een collectieve arbeidsovereenkomst brengt ook nog op een andere wijze rechtsonzekerheid teweeg. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan immers te allen tijde door een of meer contractpartijen worden opgezegd. Vraag is dan wat het lot is van de wettelijke regeling en of deze in dat geval alsnog in werking treedt.

8.6. Ten slotte rijst de vraag of de door de steller van het amendement gebezigde vorm van subsidiariteit in overeenstemming is met de Grondwet. Door de inwerkingtreding van wettelijke bepalingen te laten afhangen van het al dan niet tot stand komen van een conventionele regeling vervat in een collectieve arbeidsovereenkomst, lijken de sociale gesprekspartners mede te beslissen over het van toepassing worden van de wet. Artikel 108 van de Grondwet bepaalt dat de Koning de verordeningen maakt en de besluiten neemt, die voor de uitvoering van de wetten nodig zijn, zonder ooit de wetten zelf te mogen schorsen of vrijstelling van hun uitvoering te mogen verlenen. Het aan het internationale arbeidsrecht ontsproten beginsel van de subsidiariteit is niet in de Belgische grondwettelijke orde verankerd, wat de vraag kan doen rijzen of een op dergelijke wijze geconstrueerde subsidiariteit wel in overeenstemming is met het Belgische grondwettelijke recht.

ARTIKELSGEWIJZE OPMERKINGEN

Ontworpen artikel 38*bis* van de programmawet

9. In het ontworpen artikel 33*bis*, § 1, eerste lid, is enkel sprake van een tewerkstelling in de private sector, terwijl in de toelichting bij het amendement wordt gesteld dat “[d]eze mogelijkheid tot vermindering van het loon zowel van toepassing (is) op de werkgevers uit de private sector, (...), als op de werkgevers uit de publieke sector, voor zover de werknemer aangeworven wordt met een arbeidsovereenkomst”. Deze discrepantie dient te worden rechtgezet.

obligatoire ou non était prise après le 1^{er} avril 2017, l’entrée en vigueur ou non du régime légal à la date prévue serait particulièrement entachée d’insécurité juridique. En effet, si l’intention est que le Roi réalise le contrôle précité du régime conventionnel dans le cadre de la procédure visant à lui conférer la force obligatoire, il n’est pas exclu que ce contrôle soit effectué après que l’application des dispositions législatives a déjà été écartée par l’existence d’une convention collective de travail. Il est possible de remédier à cette insécurité juridique en disposant expressément que la convention collective de travail doit également avoir été rendue obligatoire avant le 1^{er} avril 2017.

8.5. Rendre un régime légal subsidiaire par rapport à un régime conventionnel inscrit dans une convention collective de travail compromet encore également la sécurité juridique d’une autre manière. En effet, une convention collective de travail peut être dénoncée à tout moment par une ou plusieurs parties contractantes. La question se pose alors de savoir ce qu’il advient du régime légal et si celui-ci entre encore en vigueur dans ce cas.

8.6. Enfin, on se demande si la forme de subsidiarité utilisée par l’auteur de l’amendement est conforme à la Constitution. En subordonnant l’entrée en vigueur de dispositions législatives à l’élaboration ou non d’un régime conventionnel inscrit dans une convention collective de travail, les interlocuteurs sociaux semblent également décider de la mise en application de la loi. L’article 108 de la Constitution dispose que le Roi fait les règlements et arrêtés nécessaires pour l’exécution des lois, sans pouvoir jamais ni suspendre les lois elles-mêmes, ni dispenser de leur exécution. Le principe de subsidiarité, issu du droit international du travail, n’est pas ancré dans l’ordre constitutionnel belge, de sorte que l’on peut se demander si une subsidiarité conçue de cette manière est bien conforme au droit constitutionnel belge.

OBSERVATIONS PAR ARTICLE

Article 38*bis* en projet de la loi-programme

9. L’article 33*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, mentionne uniquement une occupation dans le secteur privé, tandis que le commentaire relatif à l’amendement précise que “[c]ette possibilité de diminution de la rémunération est offerte aux employeurs tant du secteur privé, (...), que du secteur public, pour autant que le travailleur soit engagé dans le cadre d’un contrat de travail”. Cette discordance doit être corrigée.

10. Uit het ontworpen artikel 33*bis*, § 1, eerste lid, en uit de toelichting bij het amendement dient te worden afgeleid dat de werkgever niet verplicht is om de vermindering van het brutoloon toe te passen en dat het slechts een mogelijkheid is. Vraag is of dit niet kan leiden tot willekeur, wat de gelijke behandeling van werknemers in het gedrang kan brengen. Vraag is tevens of de wetgever in het licht daarvan geen garanties moet inbouwen in de ontworpen regeling.

11. In hetzelfde artikel 33*bis*, § 1, eerste lid, inleidende zin, dient het woord “loon” te worden vervangen door het woord “brutoloon”.

Ontworpen artikel 38*quinquies* van de programmawet

12. In het tweede lid van het ontworpen 38*quinquies* van de programmawet dient naar analogie met het ontworpen artikel 33*bis* van de wet van 24 december 1999 (ontworpen artikel 38*bis* van de programmawet) te worden geschreven “voor nieuwe werknemers van minder dan 21 jaar zonder werkervaring” (niet: “voor jongeren van minder dan 21 jaar”).

Het voorlaatste lid van het ontworpen artikel 7, § 1*novies*, van de besluitwet van 28 december 1944 (ontworpen artikel 38*quater* van de programmawet) dient dan in dezelfde zin te worden aangepast.

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

10. Il se déduit de l'article 33*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, et du commentaire de l'amendement que l'employeur n'est pas obligé d'appliquer la réduction du salaire brut et qu'il ne s'agit que d'une possibilité. La question se pose de savoir si cela ne risque pas d'être source d'arbitraire, ce qui compromettrait l'égalité de traitement des travailleurs. Le Conseil d'État se demande également si le législateur, compte tenu de ce qui précède, ne doit pas inclure des garanties dans le régime en projet.

11. Dans la phrase introductive du même article 33*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, on remplacera le mot “rémunération” par les mots “rémunération brute”.

Article 38*quinquies* en projet de la loi-programme

12. Par analogie avec l'article 33*bis*, en projet, de la loi du 24 décembre 1999 (article 38*bis*, en projet, de la loi-programme), on écrira, à l'alinéa 2 de l'article 38*quinquies*, en projet, de la loi-programme, “pour les nouveaux travailleurs de moins de 21 ans sans expérience professionnelle” (et non: “pour les jeunes de moins de 21 ans”).

L'avant-dernier alinéa de l'article 7, § 1^{er}*novies*, en projet, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 (article 38*quater*, en projet, de la loi-programme) doit alors être adapté dans le même sens.

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME