

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 maart 2017

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een stelsel van
arbeidsintegratiejobs**

(ingediend door de heer Jan Spooren)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 mars 2017

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un régime d'emplois d'intégration
professionnelle**

(déposée par M. Jan Spooren)

SAMENVATTING

De rigide scheiding tussen “arbeid” en “uitkerings-gerechtigheid” leidt al jarenlang tot een toenemend aantal langdurig zieken en invaliden alsook gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming. Dit wetsvoorstel creëert voor hen een bijkomende vorm van “toegelaten arbeid”, complementair en neutraal ten opzichte van alle stelsels van “toegelaten arbeid”, beroepsopleiding en toeleiding naar werk die al bestaan op federaal of regionaal niveau.

De werkgever en arbeidsintegratiewerknemer bepalen in een raamcontract van bepaalde duur de basisvoorwaarden van de tewerkstelling (voornamelijk functie en loon). Binnen dat raamcontract spreken werkgever en arbeidsintegratiewerknemer, via het sluiten van opeenvolgende integratie-arbeidsovereenkomsten, af wanneer er effectief wordt gewerkt. De arbeidsintegratiewerknemers hebben qua loonvoorwaarden en arbeidsomstandigheden dezelfde rechten als de reguliere werknemers, wat o.a. inhoudt dat in ieder geval het minimum(uur)loon zoals vastgesteld

RÉSUMÉ

En raison de la distinction rigide entre “travail” et “droit aux allocations”, on constate depuis de nombreuses années une augmentation du nombre de malades et d’invalides de longue durée ainsi que de handicapés bénéficiant d’une allocation de remplacement de revenus. Cette proposition de loi crée pour ces personnes une forme supplémentaire de “travail autorisé”, complémentaire et neutre par rapport à tous les régimes de “travail autorisé”, de formation professionnelle et d’accession à un emploi qui existent déjà au niveau fédéral ou régional.

L’employeur et le travailleur en voie d’intégration professionnelle définissent les conditions de base de l’emploi dans une convention-cadre à durée déterminée (essentiellement, la fonction et la rémunération). Dans cette convention-cadre, l’employeur et le travailleur en voie d’intégration professionnelle précisent, par le biais de contrats successifs d’intégration professionnelle, quand le travail sera effectivement presté. Les travailleurs en voie d’intégration professionnelle ont les mêmes droits que les travailleurs réguliers, en ce qui concerne les conditions salariales

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

in de betrokken sector en de welzijnswetgeving dient gerespecteerd te worden. Het loon voor de gewerkte uren is onderworpen aan de sociale zekerheid, en de arbeidsintegratiewerknemers bouwen dus ook sociale rechten op (vb. pensioen).

Het stelsel combineert een zo groot mogelijke flexibiliteit met een zo klein mogelijk risico. Werkgever en arbeidsintegratiewerknemer kunnen elkaar tijdens de uitvoering van de overeenkomst beter leren kennen zonder daarbij financiële of andere risico's te nemen. Zowel het sluiten van een raamovereenkomst als de invulling via integratie-arbeidsovereenkomsten zijn volledig vrijblijvend voor beide partijen. Er wordt enkel betaald voor de gepresteerde uren.

De regel is dat men maximum 2 jaar in het stelsel kan werken om daarna over te gaan voor een reguliere arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur. Enkel wanneer de overstap naar reguliere arbeid moeilijk of onmogelijk is kan de 2 jaar worden verlengd.

et les conditions de travail, ce qui implique notamment que, en tout cas, le salaire (horaire) minimum tel qu'il est fixé dans le secteur concerné et la législation relative au bien-être doivent être respectés. La rémunération relative aux heures prestées est assujettie à la sécurité sociale et les travailleurs en voie d'intégration professionnelle se constituent dès lors également des droits sociaux (à la pension, par exemple).

Le régime combine une flexibilité maximale et un risque minimal. L'employeur et le travailleur en voie d'intégration professionnelle peuvent apprendre à mieux se connaître durant l'exécution de la convention sans prendre de risques financiers ou autres. Tant la conclusion d'une convention-cadre que sa mise en œuvre concrète par le biais de contrats d'intégration professionnelle sont entièrement facultatives pour les deux parties. Seules les heures prestées seront rémunérées.

Il est prévu qu'un travailleur ne peut bénéficier du régime que pendant deux ans maximum et qu'il doit ensuite être engagé dans les liens d'un contrat normal à durée déterminée ou indéterminée. La période de deux ans ne peut être prolongée que si la transition vers un emploi régulier s'avère difficile ou impossible.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Context: De Belgische arbeidsmarkt

Met een werkzaamheidsgraad van 67,3 % bengelen we ver achter buurlanden zoals Duitsland (77,7 %), Nederland (75,4 %) en het Verenigd Koninkrijk (76,2 %). Ook landen zoals Zwitserland, Oostenrijk en alle Scandinavische landen hebben een werkzaamheidsgraad tussen 73 en 83 %. Zelfs Frankrijk met 69,9 % doet beter.

Al meerdere jaren krijgen we de aanbeveling vanuit Europa, het IMF en de Oeso om *“de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor outsiders”*. Vele van deze outsiders zijn al jarenlang afhankelijk van een vervangingsinkomen, een inkomensvervangende uitkering of een leefloon. Enkele voorbeelden: oudere werklozen, laaggeschoolde werklozen, allochtone werklozen, langdurig zieken en invaliden, gehandicapten,... Bij diverse van de hierboven vermelde categorieën (vb. ouderen, allochtonen, gehandicapten) is de werkzaamheidsgraad lager dan 50 %.

Met dit wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs willen we tegemoetkomen aan deze aanbeveling van Europa, het IMF en de OESO voor 2 van de snelst groeiende groepen aan outsiders namelijk enerzijds de langdurig zieken en invaliden en anderzijds de gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten.

2. Doelgroepen van het wetsvoorstel

Werken in het stelsel van de arbeidsintegratiejobs staat open voor mensen op beroepsactieve leeftijd die langdurig afhankelijk zijn van een ziekte- of invaliditeitsuitkering of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten.

Uiteraard moet de kandidaat-arbeidsintegratiewerknemer medisch geschikt zijn om het overeengekomen werk in het kader van een arbeidsintegratiejob uit te oefenen. Hier gelden de regels die werden vastgelegd in de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd (*Belgisch Staatsblad*, 9 april 2003) alsook de uitvoeringsbesluiten bij deze wet.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Contexte: le marché du travail belge

Avec un taux d'emploi de 67,3 %, nous traînons loin derrière des pays voisins tels que l'Allemagne (77,7 %), les Pays-Bas (75,4 %) et le Royaume-Uni (76,2 %). De même des pays tels que la Suisse, l'Autriche et tous les pays scandinaves connaissent un taux d'emploi situé entre 73 et 83 %. Même la France fait mieux avec 69,9 %.

Depuis plusieurs années déjà, l'Europe, le FMI et l'OCDE nous recommandent de *“renforcer l'accès au marché du travail pour les groupes désavantagés”*. Nombre de ces groupes désavantagés dépendent déjà depuis de nombreuses années d'un revenu de remplacement, d'une allocation de remplacement de revenus ou d'un revenu d'intégration. Il s'agit par exemple des chômeurs âgés, des chômeurs peu qualifiés, des chômeurs allochtones, des malades et des invalides de longue durée, des handicapés,... Pour plusieurs des catégories précitées (par exemple, les personnes âgées, les étrangers, les handicapés), le taux d'emploi est inférieur à 50 %.

La présente proposition de loi instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle vise à répondre à cette recommandation de l'Europe, du FMI et de l'OCDE pour deux des groupes désavantagés connaissant la croissance la plus rapide, c'est-à-dire les malades et les invalides de longue durée, d'une part, et les handicapés bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus aux handicapés.

2. Groupes cibles de la proposition de loi

Le régime des emplois d'intégration professionnelle s'adresse aux personnes en âge de travailler qui ont bénéficié, pour une longue durée, d'une allocation de maladie ou d'invalidité ou d'une allocation de remplacement de revenus aux handicapés.

Le candidat à un emploi d'intégration professionnelle doit naturellement être médicalement apte à exercer le travail convenu dans le cadre dudit emploi d'intégration professionnelle. Ce régime de travail est régi par les règles prévues par la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail (*Moniteur belge* du 9 avril 2003), ainsi que par ses arrêtés d'exécution.

Mits toestemming van de kandidaat-arbeidsintegratiewerknemer kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelende arts en/of de adviserend geneesheer.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem in de welzijnswetgeving garandeert dat de werkgever, bijgestaan door zijn experts, de gepaste individuele en collectieve preventiemaatregelen zal nemen. Zo kan het bijvoorbeeld aangewezen zijn, omwille van de specifieke risico's, een kandidaat-arbeidsintegratiewerknemer aan een medisch onderzoek te onderwerpen waar zo'n medisch onderzoek voor andere kandidaat-werknemers niet nodig is.

Langdurig zieke en invalide werknemers en zelfstandigen

Werken via een arbeidsintegratiejob staat neutraal tegenover de bestaande wetgeving inzake werkherhervatting met al dan niet aangepast werk. Het staat ook neutraal ten opzichte van het stelsel van socio-professionele re-integratie. Het is ook complementair en zelfs versterkend ten opzichte van de wetgeving tot re-integratie van zieken en invaliden. Arbeidsintegratiejobs richten zich vooral naar langdurig zieken en invaliden en het spectrum aan toegelaten werk-op-maat-oplossingen is heel breed en flexibel. Maar daarnaast kunnen arbeidsintegratiejobs ook perfect worden ingepast in een traject tot re-integratie van zieken die zich nog maar enkele maanden in het stelsel van primaire arbeidsongeschiktheid bevinden.

Op basis van cijfers van het RIZIV waren in 2015 zowat 347 000 invaliden in het stelsel van de werknemers. Daarnaast waren er in 2015 ook 23 500 invalide zelfstandigen. Het gecumuleerd cijfer van 370 500 invalide werknemers en zelfstandigen is een stijging van bijna 64 % in 10 jaar tijd. Tussen 2014 en 2015 was er maar liefst een stijging met 8 % vs. 5 tot 6 % stijging in de voorgaande jaren. Invalide werknemers en zelfstandigen zijn mensen, die na één jaar van primaire arbeidsongeschiktheid, zijn overgegaan naar het stelsel van invaliditeit.

Het stelsel van de arbeidsintegratiejobs staat open voor die groeiende groep aan invaliden in het stelsel van de werknemers en zelfstandigen alsook diegenen die in de voorbije 18 maanden minstens 12 maanden een ziekte- of invaliditeitsuitkering hebben ontvangen. Dit zijn mensen die na één of meerdere periodes van ziekte het werk hervat hebben maar daarna terug ziek gevallen zijn. Door één of meerdere werkherhervattingen hebben ze in de voorbije 18 maanden al meer dan 12 maanden een ziekteuitkering ontvangen maar zitten ze nog in de periode van primaire arbeidsongeschiktheid. Op

Moyennant l'autorisation du candidat à un emploi d'intégration professionnelle, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou avec le médecin-conseil.

Le système dynamique de gestion des risques prévu dans la législation sur le bien-être garantit que l'employeur, assisté de ses experts, prendra les mesures de prévention individuelles et collectives qui conviennent. Par exemple, compte tenu de risques spécifiques, il peut se justifier de soumettre le candidat à un emploi d'intégration professionnelle à un examen médical non requis pour les autres candidats travailleurs.

Travailleurs salariés et indépendants malades et invalides de longue durée

L'exercice d'un emploi d'intégration professionnelle est neutre à l'égard de la législation en vigueur sur la reprise du travail dans un emploi adapté ou non, ainsi qu'à l'égard du régime de réintégration socioprofessionnelle. Ce régime de travail viendra même compléter, voire renforcer, la législation relative à la réintégration des malades et des invalides. Les emplois d'intégration professionnelle s'adressent surtout aux malades et aux invalides de longue durée et l'éventail des solutions de travail sur mesure autorisées est très large et flexible. Cependant, ces emplois peuvent aussi parfaitement s'inscrire dans le trajet de réintégration des malades qui ne sont dans le régime d'incapacité de travail primaire que depuis quelques mois.

Sur la base des chiffres de l'INAMI, il y avait quelque 347 000 invalides en 2015 dans le régime des travailleurs salariés. En 2015, il y avait en outre également 23 500 invalides indépendants. Le chiffre cumulé de 370 500 invalides salariés et indépendants représente une hausse de près de 64 % en 10 ans. Entre 2014 et 2015, l'augmentation a été de pas moins de 8 % contre 5 à 6 % au cours des années précédentes. Des salariés et des indépendants invalides sont des personnes, qui après un an d'incapacité primaire, ont été versées dans le régime de l'invalidité.

Le régime des emplois d'intégration professionnelle est ouvert à ce groupe grandissant de salariés et d'indépendants invalides ainsi qu'aux personnes ayant reçu une allocation de maladie ou d'invalidité durant 12 mois au moins au cours des 18 derniers mois. Il s'agit de personnes qui ont repris le travail après une ou plusieurs périodes de maladie mais qui sont retombées malades par la suite. À la suite d'une ou de plusieurs reprises du travail, elles ont déjà reçu une indemnité de maladie durant plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois mais elles se trouvent encore dans la période

die manier garanderen we ook dan mensen die één of meerdere mislukte pogingen tot werkhervatting achter de rug hebben niet worden uitgesloten van het stelsel van de arbeidsintegratiejobs.

Wanneer de tewerkstelling via een arbeidsintegratiejob deel uitmaakt van een door de bevoegde geneesheer goedgekeurd re-integratieplan vervalt de voorwaarde van 12 maanden ziekte- of invaliditeitsuitkering in de voorbije 18 maanden. Afhankelijk van de situatie is de bevoegde geneesheer ofwel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ofwel de adviserend geneesheer. Hiermee reiken we met de arbeidsintegratiejobs een complementair en versterkend instrument aan voor de initiatieven van de regering inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

Inkomensvervangende uitkering voor gehandicapten

Het stelsel staat open voor gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming op beroepsactieve leeftijd. In 2014 waren er 141 597 mensen met een integratietegemoetkoming en/of inkomensvervangende tegemoetkoming jonger dan 65 jaar. Ca. 2/3^{de} van deze groep heeft een inkomensvervangende tegemoetkoming al dan in combinatie met een integratietegemoetkoming. Dit is een stijging met iets meer dan 30 % in 10 jaar tijd. De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap is bovendien nog steeds aanzienlijk lager dan 50 %.

Het stelsel van de arbeidsintegratiejobs moet versterkend werken ten opzichte van alle lopende initiatieven tot integratie van gehandicapten op de arbeidsmarkt. Het gaat hier over een diverse doelgroep aan kandidaat-werknemers die vooral behoefte aan maatwerkoplossingen om te werken. In ons huidige arbeidsrecht zijn die heel beperkt en de arbeidsintegratiejobs moet die leemte invullen. Werken via een arbeidsintegratiejob staat neutraal ten opzichte van kostencompenserende tegemoetkomingen voor gehandicapten.

3. Procedurele vereisten van een arbeidsintegratiejob

Raamovereenkomst

De werkgever die iemand via een arbeidsintegratiejob wenst tewerk te stellen, sluit met deze persoon een schriftelijke raamovereenkomst van bepaalde duur af

d'incapacité de travail primaire. De cette manière, nous garantissons également que les personnes qui ont déjà tenté une ou plusieurs fois sans succès de reprendre le travail ne seront pas exclues du régime d'emplois d'intégration professionnelle.

Lorsque l'emploi s'inscrit, par le biais d'un emploi d'intégration professionnelle, dans le cadre d'un plan de réintégration approuvé par le médecin compétent, la condition du bénéfice d'une allocation de maladie ou d'invalidité durant plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois ne doit pas être remplie. En fonction de la situation, le médecin compétent est le conseiller en prévention-médecin du travail ou le médecin conseil. Ces emplois d'intégration professionnelle constituent un instrument complémentaire qui vient renforcer les initiatives du gouvernement en matière de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Allocation de remplacement de revenus octroyée aux personnes handicapées

Ce régime est ouvert aux personnes handicapées en âge d'exercer une activité professionnelle et bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus. En 2014, 141 597 personnes de moins de 65 ans ont bénéficié d'une allocation d'intégration et/ou d'une allocation de remplacement de revenus. Environ deux tiers de ces personnes ont perçu une allocation de remplacement de revenus, en combinaison ou non avec une allocation d'intégration. Il s'agit d'une augmentation d'un peu plus de 30 % en dix ans. De plus, le taux d'emploi des personnes handicapées se situe toujours bien en deçà de 50 %.

Le régime des emplois d'intégration professionnelle devrait permettre de renforcer l'ensemble des initiatives actuellement en cours en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Il s'agit d'un groupe cible hétérogène de candidats travailleurs qui ont principalement besoin de solutions sur mesure, lesquelles sont encore très limitées dans notre droit du travail actuel. Les emplois d'intégration professionnelle devraient combler cette lacune. Ces emplois sont neutres par rapport aux allocations compensatoires accordées aux personnes handicapées.

3. Exigences procédurales liées aux emplois d'intégration professionnelle

Convention-cadre

L'employeur qui souhaite engager un collaborateur par le biais du régime des emplois d'intégration professionnelle conclut avec celui-ci une convention-cadre

waarin een aantal algemene zaken worden vastgelegd. In uitvoering van de raamovereenkomst sluit de werkgever telkens hij de werknemer wil tewerkstellen een integratie-arbeidsovereenkomst af. Dit arbeidsrechtelijk concept werd eind 2015 met succes ingevoerd in de horeca. In dit wetsvoorstel wordt het verder verfijnd en aangepast aan de doelgroepen.

De raamovereenkomst is een overeenkomst die de toekomstige integratie-arbeidsovereenkomst(en) kadert en is zelf geen arbeidsovereenkomst. De raamovereenkomst zelf houdt noch voor de arbeidsintegratiewerknemer, noch voor de werkgever een verbintenis in om één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten te sluiten. Het legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.

Deze raamovereenkomst moet minstens de volgende informatie bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de integratie-arbeidsovereenkomst door de werkgever aan de arbeidsintegratiewerknemer moet worden voorgesteld;
- een korte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het uurloon voor de eventueel te presteren arbeidsintegratie-uren;
- de duur van de raamovereenkomst rekening houdende met de voorwaarden om te mogen werken onder het stelsel van de arbeidsintegratiejobs.

Het uurloon bedraagt minimaal het nationaal minimumloon omgezet in een uurloon en verhoogd met vakantiegeld. Dat is actueel 9,5 euro/uur inclusief vakantiegeld.

Indien het minimum sectorloon, exclusief vakantiegeld, voor een bepaalde functie hoger is dan 9,5 euro per uur wordt dit het minimumloon van toepassing voor een arbeidsintegratiejob met dien verstande dat de toeslag voor het vakantiegeld is inbegrepen in het verhoogde minimumloon.

Uiteraard kan er individueel of via collectieve arbeidsovereenkomst een hoger brutoloon dan het sectoraal minimumloon worden overeengekomen alsook

écrite à durée déterminée réglant un certain nombre d'aspects d'ordre général. En exécution de la convention-cadre, l'employeur conclut un contrat d'intégration professionnelle chaque fois qu'il souhaite employer le travailleur. Ce concept de droit du travail a été instauré avec succès dans l'horeca fin 2015. La présente proposition de loi vise à l'affiner et à l'adapter aux groupes cibles.

La convention-cadre a pour but d'encadrer le(s) futur(s) contrat(s) d'intégration professionnelle. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Elle n'impose ni au travailleur en voie d'intégration professionnelle ni à l'employeur l'obligation de conclure un ou plusieurs contrats d'intégration professionnelle. Son rôle se limite à fixer le cadre dans lequel un ou plusieurs contrats de ce type pourront être conclus.

Cette convention-cadre doit au moins contenir les informations suivantes:

- l'identité des parties;
- la manière dont et le délai dans lequel le contrat d'intégration professionnelle doit être proposé par l'employeur au travailleur en voie d'intégration professionnelle;
- une description sommaire de la ou des fonctions à exercer;
- la rémunération horaire pour les heures d'intégration professionnelle devant éventuellement être prestées;
- la durée de la convention-cadre, compte tenu des conditions permettant de travailler sous le régime des emplois d'intégration professionnelle.

La rémunération horaire s'élève au moins à la rémunération minimale nationale convertie en rémunération horaire et majorée du pécule de vacances. Actuellement, cela représente 9,5 euros de l'heure, pécule de vacances compris.

Si la rémunération minimale sectorielle, hors pécule de vacances, pour une certaine fonction est supérieure à 9,5 euros, cette rémunération minimale s'applique à l'emploi d'intégration professionnelle, étant entendu que le supplément pour le pécule de vacances est compris dans la rémunération minimale majorée.

Il peut naturellement être convenu, individuellement ou par le biais d'une convention collective de travail, d'une rémunération brute supérieure à la rémunération

bijkomende conventionele premies of extralegale voordelen worden toegekend (zoals premie voor nachtwerk, eindejaarspremie, ...). Om misbruiken via excessieve uurlonen te voorkomen geldt er wel een maximumloon van 20 euro per uur. Deze 20 euro/uur benadert heel sterk het gemiddeld maandloon omgezet in een uurloon.

Naar analogie met de overeenkomst waaruit de bedoeling blijkt om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, heeft de raamovereenkomst slechts uitwerking wanneer in dit kader een integratie-arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Zonder integratie-arbeidsovereenkomst kunnen aan een raamovereenkomst, die slechts de verplichte vermeldingen bevat, geen sociaalrechtelijke rechten en verplichtingen ontleend worden.

Zowel werkgever als arbeidsintegratiewerknemer beschikken over een schriftelijk exemplaar van deze raamovereenkomst. Er wordt ook een elektronisch meldpunt opgericht om de raamovereenkomsten te registreren. Ook wijzigingen aan de raamovereenkomst moeten geregistreerd worden via het meldpunt. Op die manier kan een sociaal inspecteur ook steeds controleren indien de Dimona-aangiftes van de integratie-arbeidsovereenkomsten overeenstemmen met de raamovereenkomst.

Een raamovereenkomst kan schriftelijk in onderling akkoord of op initiatief van één beide partijen worden gewijzigd of beëindigd. Ook een eenzijdige beëindiging is mogelijk, maar dient in dat geval te gebeuren via aange tekend schrijven.

Integratie-arbeidsovereenkomst

De integratie-arbeidsovereenkomsten in toepassing van een raamovereenkomst kunnen mondeling (per dag) of schriftelijk zijn, vol- of deeltijds, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Bij een mondeling aangegane integratie-arbeidsovereenkomst geldt de Dimona-aangifte als schriftelijke bevestiging.

Dimona aangifte

De afgesproken integratie-arbeidsovereenkomsten dienen voor de uitvoering van het werk in Dimona te worden aangegeven. Daarvoor moeten een aantal specifieke codes in de DmfA-aangifte worden gebruikt. De correcte en tijdige aangifte is de volledige verantwoordelijkheid van de werkgever. Wanneer tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt overeengekomen om de eerder afgesproken prestaties te verleggen, in

minimale sectorielle et des primes conventionnelles ainsi que des avantages extralégaux supplémentaires (comme une prime pour travail de nuit, une prime de fin d'année,...) peuvent également être attribués. Pour éviter des abus au moyen de rémunérations horaires excessives, la rémunération horaire maximale est fixée à 20 euros. Cette rémunération horaire de 20 euros avoisine fortement la rémunération mensuelle moyenne convertie en une rémunération horaire.

Par analogie avec la convention dont il ressort l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire, la convention-cadre n'a d'effet que si un contrat d'intégration professionnelle est conclu dans ce cadre. Sans contrat d'intégration professionnelle, aucun droit social ni aucune obligation sociale ne peut être tirée d'une convention-cadre, qui contient uniquement les mentions obligatoires.

Tant l'employeur que le travailleur en voie d'intégration professionnelle disposent d'un exemplaire écrit de cette convention-cadre. En outre, un point de contact électronique est créé pour enregistrer les conventions-cadres. Les modifications apportées à la convention-cadre doivent également être enregistrées par le biais du point de contact. De cette manière, un inspecteur social peut également contrôler à tout moment si les déclarations Dimona des contrats d'intégration professionnelle correspondent à la convention-cadre.

Il est possible de modifier une convention-cadre ou d'y mettre fin par écrit, par consentement mutuel ou à l'initiative de l'une des deux parties. Une résiliation unilatérale est également possible, mais cette dernière devra alors se faire par lettre recommandée.

Contrat d'intégration professionnelle

Les contrats d'intégration professionnelle peuvent être oraux (au jour le jour) ou écrits, à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Lorsque le contrat d'intégration professionnelle est établi oralement, la déclaration Dimona sert de confirmation écrite.

Déclaration Dimona

Les contrats d'intégration professionnelle conclus doivent faire l'objet d'une déclaration Dimona avant l'exécution du travail. À cet effet, une série de codes spécifiques doivent être utilisés dans la déclaration DmfA. La déclaration correcte et dans les délais relève de l'entière responsabilité de l'employeur. Lorsqu'au cours de l'exécution du contrat, il est convenu de déplacer, de raccourcir ou de prolonger les prestations

te korten of te verlengen dient dit binnen 24 uur na de wijziging te worden aangepast in Dimona.

De werkgever kan zelf deze informatie ingeven maar kan daarvoor ook een derde aanstellen (vb. interim-kantoor, andere HR-dienstverlener, etc.) of zelfs de werknemer mandateren om dit te doen. Wanneer de werknemer wordt gemandateerd dient de werkgever of zijn aangestelde dit wel nadien te valideren. Essentieel is dat alle informatie tijdig, correct en volledig wordt ingegeven. Het is immers op basis van de opgeslagen informatie in Dimona dat de lonen alsook de bijdragen zullen moeten berekend en betaald worden. Ook voor de sociale en fiscale controles zal de Dimona-aangifte een sleutelrol vervullen. Geen of laattijdige Dimona-aangifte is vandaag reeds onderworpen aan een sanctie in het Sociaal Strafwetboek.

In Dimona zal er ook een teller per arbeidsintegratiewerknemer worden opgenomen die rekening houdt met simultane prestaties in het stelsel bij meerdere werkgevers. Dimona zal ook, via een online aanpasbare code, aangeven indien de arbeidsintegratiewerknemer gerechtigd is om te werken in het stelsel van de arbeidsintegratiejobs en wat het toepasselijk percentage aan compensatiebijdrage is.

De arbeidsintegratiewerknemer, de betrokken sociale zekerheidsinstellingen en instellingen van sociale bijstand, de fiscale en sociale inspecties alsook andere direct betrokken partijen hebben ten allen tijde de mogelijkheid om de Dimona-database te consulteren en zelfs een aantal aanpassingen door te voeren. Op basis van de beschikbare informatie zullen ze ook gerechtigd zijn om relevante informatielijsten op te stellen en hierop controles uit te voeren. Uiteraard dient de toegang tot de Dimona-database verleend te worden met respect voor de privacywetgeving. De betrokken partijen zullen dus enkel toegang krijgen tot de voor hun relevante informatie (vb. arbeidsintegratiewerknemer kan enkel zijn eigen Dimona consulteren).

Voor de arbeidsintegratiewerknemer betekent dit dat hij op een eenvoudige manier zijn Dimona-aangifte moet kunnen consulteren om na te gaan indien de werkgever de juiste informatie heeft geregistreerd. Wijzigingen in de Dimona-aangifte moeten ook voor de arbeidsintegratiewerknemer traceerbaar zijn.

convenues précédemment, il convient d'adapter la déclaration Dimona en ce sens dans les 24 heures qui suivent la modification.

L'employeur peut communiquer lui-même ces informations, mais il peut également demander à un tiers de le faire (par exemple une agence d'interim, un autre prestataire de services RH, etc.) ou même mandater le travailleur à cet effet. Si le travailleur est mandaté, l'employeur ou son préposé doit valider ces informations par la suite. Il est essentiel que toutes les informations soient communiquées dans les temps et de manière correcte et complète. C'est en effet sur la base des informations contenues dans la déclaration Dimona que les rémunérations et les cotisations seront calculées et payées. L'absence de déclaration Dimona ou son envoi tardif font déjà l'objet d'une sanction dans le Code pénal social.

Le système Dimona comprendra également, par travailleur en voie d'intégration professionnelle, un compteur tenant compte des prestations simultanées dans le régime auprès de plusieurs employeurs. Dimona indiquera également, par le biais d'un code modifiable en ligne, si le travailleur en voie d'intégration professionnelle a le droit de travailler dans le régime d'emplois d'intégration professionnelle et quel est le pourcentage applicable de la cotisation de compensation.

Le travailleur en voie d'intégration professionnelle, les organismes de sécurité sociale et d'aide sociale concernés, les inspections fiscale et sociale ainsi que les autres parties directement concernées auront toujours la possibilité de consulter la base de données Dimona et même d'effectuer certaines modifications. Sur la base des informations disponibles, ils seront également autorisés à établir des listes d'informations pertinentes et à effectuer des contrôles sur cette base. Bien sûr, l'accès à la base de données Dimona doit être octroyé dans le respect de la législation relative à la protection de la vie privée. Les parties concernées auront donc uniquement accès aux informations qui sont pertinentes pour elles (par exemple, le travailleur en voie d'intégration professionnelle pourra uniquement consulter sa propre déclaration Dimona).

Pour le travailleur en voie d'intégration professionnelle, cela signifie qu'il doit pouvoir consulter aisément sa déclaration Dimona afin de vérifier si l'employeur a enregistré les informations exactes. Les modifications apportées à la déclaration Dimona doivent également être traçables par l'employeur d'intégration professionnelle.

4. Beperkingen gebruik arbeidsintegratiejobs

Een arbeidsintegratiewerknemer mag maximaal gedurende een periode van 2 jaar arbeid verrichten in het kader van een arbeidsintegratiejob. Gedurende deze periode mag hij maximaal 84 werkuren per maand presteren in het kader van een arbeidsintegratiejob. Over een periode van 2 jaar is dat maximum 2 000 werkuren. Deze begrenzing in tijd en uren van de arbeidsintegratiejobs wordt ingevoerd om te vermijden dat arbeidsintegratiejobs een permanent karakter krijgen voor mensen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering. Het hoofddoel blijft immers ook die mensen maximaal naar een passende reguliere job toe te leiden. Het kan ook niet de bedoeling zijn, in functie van de doorstroming naar regulier werk, dat het gecombineerd inkomen van een arbeidsintegratiejob en de vervangende uitkering lonender is dan een reguliere tewerkstelling.

De werknemer die werkt in het kader van een arbeidsintegratiejob kan een gemotiveerd verzoek indienen om de arbeidsintegratiejob te verlengen. De modaliteiten en de procedure (aan wie, hoe, termijnen, motivatie...) zullen via een niet-opschortend koninklijk besluit worden vastgesteld. Deze uitzonderingsprocedure tot verlenging van de arbeidsintegratiejob moet voorkomen dat mensen die veraf staan van de reguliere arbeidsmarkt nadien terugvallen in volledige inactiviteit. Het is de arbeidsintegratiewerknemer zelf die het verzoek moet indienen.

Een werkgever mag geen bestaande contractuele tewerkstelling beëindigen om ze te vervangen door arbeidsintegratiejobs, en mag max. 20 % van het arbeidsvolume invullen door tewerkstelling via arbeidsintegratiejobs. Bij een gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling lager dan 5 voltijdse equivalenten is de maximale tewerkstelling via arbeidsintegratiejobs equivalent aan de tewerkstelling van 1 voltijdse equivalent. Deze beperkingen moeten voorkomen dat arbeidsintegratiejobs een negatieve impact hebben op regulier werk.

Een tewerkstelling via arbeidsintegratiejob kan ook niet bij een werkgever waarmee men nog verbonden is via een arbeidsovereenkomst en evenmin bij een werkgever waarmee men in de voorbije 12 maanden verbonden is geweest via een arbeidsovereenkomst.

Het recht om te mogen werken via een arbeidsintegratiejob wordt geschorst wanneer het recht op de inkomensvervangende uitkering wordt geschorst. De

4. Limitations du recours aux emplois d'intégration professionnelle

Un travailleur en voie d'intégration professionnelle peut travailler dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle pendant une période maximale de 2 ans. Au cours de cette période, il peut prester au maximum 84 heures par mois dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle. Sur une période de 2 ans, cela correspond à un maximum de 2 000 heures. Cette limitation en termes de durée et de nombre d'heures a été instaurée pour éviter de conférer un caractère permanent aux emplois d'intégration professionnelle de personnes bénéficiant d'une indemnité de maladie ou d'invalidité. L'objectif principal reste d'ailleurs aussi de mener ces personnes, autant que faire se peut, vers un emploi régulier adapté. L'objectif ne peut en outre pas être que la combinaison des revenus générés par un emploi d'intégration professionnelle et de l'allocation de remplacement soit supérieure à la rémunération d'un emploi régulier.

Le travailleur qui travaille dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle peut introduire une demande motivée de prolongation dudit emploi d'intégration professionnelle. Les modalités et la procédure (destinataire, forme, délais, motivation, etc.) seront fixées par un arrêté royal non suspensif. Cette procédure exceptionnelle de prolongation de l'emploi d'intégration professionnelle doit permettre d'éviter que des personnes trop éloignées du marché du travail régulier retombent ensuite dans l'inactivité totale. C'est le travailleur en voie d'intégration professionnelle lui-même qui doit introduire la demande.

L'employeur ne peut pas mettre fin à l'occupation contractuelle existante pour la remplacer par des emplois d'intégration professionnelle. Il ne peut pas affecter plus de 20 % du volume de travail à des emplois d'intégration professionnelle. Lorsque le taux d'occupation annuel moyen est inférieur à cinq équivalents temps plein, l'occupation maximale au moyen d'emplois d'intégration professionnelle est égale à un équivalent temps plein. Ces limitations visent à éviter que les emplois d'intégration professionnelle aient un impact négatif sur l'emploi ordinaire.

Il est également interdit au travailleur d'occuper un emploi d'intégration professionnelle chez un employeur avec qui il est encore lié par un contrat de travail et chez un employeur avec lequel il a été lié par un contrat de travail au cours des douze mois précédents.

Le droit d'occuper un emploi d'intégration professionnelle est suspendu lorsque le droit à l'allocation de remplacement de revenus a été suspendu. La suspension

schorsing verlengt evenwel niet de maximale periode van 2 jaar.

5. Sociale en fiscale bijdragen

Sociale-zekerheidsbijdrage voor werkgever

De werkgever betaalt een patronale bijdrage van 25 % op het volledige loon (inbegrepen toeslagen en andere premies) dat aan de arbeidsintegratiewerknemers verschuldigd is. De prestaties die geleverd worden in het kader van een arbeidsintegratiejob worden op dezelfde manier doorgegeven aan de instanties van de sociale zekerheid als de prestaties van gewone werknemers, en tellen dus mee voor de opbouw van de sociale rechten.

De regio's kunnen, via een ondersteunend doelgroepenbeleid de transitie van arbeidsintegratiejobs naar reguliere jobs faciliteren. Zo kunnen de regio's bijvoorbeeld gerichte doelgroepkortingen toekennen.

Bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid voor arbeidsintegratiewerknemer

De arbeidsintegratiewerknemer behoudt tijdens het uitoefenen van zijn arbeidsintegratiejob zijn inkomensvervangende uitkering alsof er geen arbeidsprestaties werden verricht. Maar op het volledige loon dat die arbeidsintegratiewerknemer ontvangt in uitvoering van een arbeidsintegratiejob dient wel een compensatiebijdrage te worden betaald. Deze bijdrage bedraagt 30 % wanneer de inkomensvervangende uitkering hoger is dan 1 200 euro/maand. Bij een inkomensvervangende uitkering van 1 200 euro/maand of lager bedraagt de compensatiebijdrage 25 %.

De compensatiebijdrage is een bevrijdende bijdrage voor de sociale zekerheid. Enerzijds dekt het de persoonlijke RSZ-bijdrage van 13,07 % en anderzijds compenseert het de vervangende uitkering die behouden blijft. Om die reden is de compensatiebijdrage 5 % hoger bij inkomensvervangende uitkeringen van meer dan 1 200 euro/maand.

Bedrijfsvoorheffing personenbelasting

De inkomsten uit arbeidsintegratiejobs zijn onderworpen aan het gewone fiscale regime. Het belastbaar inkomen is het brutoloon na aftrek van de bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid voor de

ne prolonge cependant pas la période maximale de deux ans.

5. Cotisations sociales et fiscales

Cotisations de sécurité sociale à charge de l'employeur

L'employeur paie des cotisations patronales de 25 % sur toute la rémunération due au travailleur dans le cadre du contrat d'intégration professionnelle (suppléments et autres primes inclus). Les prestations fournies dans le cadre dudit contrat d'intégration professionnelle sont communiquées aux instances de la sécurité sociale de la même manière que les prestations des travailleurs ordinaires, et elles sont donc prises en compte pour la constitution des droits sociaux.

Les régions pourront faciliter la transition entre les emplois d'intégration professionnelle et les emplois ordinaires en menant une politique d'appui pour ce groupe-cible. Par exemple, les régions pourront accorder des réductions ciblées à ce groupe-cible.

Cotisation de compensation libératoire de sécurité sociale pour les travailleurs en intégration professionnelle

Durant l'exercice de son emploi d'intégration professionnelle, le travailleur conserve son allocation de remplacement comme s'il n'exerçait pas de prestations de travail. Toutefois, toute la rémunération perçue par le travailleur en intégration professionnelle est soumise à la perception d'une cotisation de compensation. Cette cotisation s'élève à 30 % de la rémunération lorsque l'allocation de remplacement des revenus est supérieure à 1 200 euros/mois. Si celle-ci est égale ou inférieure à 1 200 euros/mois, la cotisation de compensation sera de 25 %.

La cotisation de compensation est une cotisation de sécurité sociale libératoire. D'une part, elle couvre la cotisation ONSS personnelle de 13,07 % et, d'autre part, elle compense l'allocation de remplacement maintenue. C'est la raison pour laquelle la cotisation de compensation a été majorée de 5 % pour les allocations de remplacement des revenus supérieures à 1 200 euros/mois.

Précompte professionnel en matière d'impôt des personnes physiques

Le régime fiscal normal s'applique aux revenus des emplois d'intégration professionnelle. Le revenu imposable équivaut à la rémunération brute, déduction faite de la cotisation de compensation libératoire de sécurité

arbeidsintegratiewerknemer. Op het belastbaar loon wordt een bedrijfsvoorheffing van 15 % ingehouden.

Aangezien het inkomen uit een arbeidsintegratiejob wordt meegenomen in de globale belastingberekening wordt, om onaangename verrassingen bij de eindafrekening van de personenbelasting te vermijden, het belastbaar inkomen uit een arbeidsintegratiejob niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor pensioenen en vervangingsinkomen. Dit is een bestaande techniek in fiscale wetgeving die wordt doorgetrokken naar de arbeidsintegratiejobs.

Administratief beheer

De beheers- en uitbetalingsinstellingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en het DG Personen met een Handicap blijven tijdens de uitoefening van de arbeidsintegratiejobs inkomensvervangende uitkeringen berekenen en uitbetalen alsof er niet werd gewerkt. Ze dienen dus geen ingewikkelde herberekeningen te maken van de uitkeringen op basis van de diverse onregelmatige prestaties. Maar deze instellingen hebben wel, in functie van een efficiënte controle, volledige toegang tot alle Dimona's van hun uitkeringsgerechtigden. Ze kunnen ook de code aanpassen die aangeeft dat de betrokkene gerechtigd is om te werken via een arbeidsintegratiejob en wat het toepasselijk percentage aan compensatiebijdrage is. Via de beschikbare informatie kan ze ook berekenen hoeveel arbeidsintegratie-arbeidsuren er werden gepresteerd en wat de massa is aan compensatiebijdragen. Deze informatie is vitaal om een dynamisch activeringsbeleid te voeren en de doorstroming naar regulier werk te meten en op te volgen.

Het beheer van de Dimona-database inclusief het elektronisch meldpunt voor raamovereenkomsten alsook de inning van de werkgeversbijdragen en compensatiebijdragen ligt bij de RSZ. De technische uitwerking van het meldpunt, de connectiviteit naar andere instellingen, de bevoegdheden van die andere instellingen, de doorstorting van de werkgeversbijdragen en compensatiebijdragen alsook de modaliteiten om een derde of de werknemer te mandateren dient te worden geregeld via koninklijk besluit. De uitwerking en invoering van dit koninklijk besluit schort de invoering van het stelsel van arbeidsintegratiejobs niet op. Maar uiteraard is het wenselijk dit uitvoerings-K.B. zo snel mogelijk uit te vaardigen.

sociale pour le travailleur en intégration professionnelle. Un précompte professionnel de 15 % est retenu sur la rémunération imposable.

Les revenus provenant de l'emploi d'intégration professionnelle étant pris en compte dans le calcul global de l'impôt, les revenus imposables provenant de l'emploi d'intégration professionnelle ne sont pas pris en compte lors du plafonnement de la réduction d'impôt applicable en matière de pensions et de revenus de remplacement afin d'éviter toute surprise désagréable lors du décompte final de l'impôt des personnes physiques. Il s'agit d'une technique existante de la législation fiscale qui est étendue aux emplois d'intégration professionnelle.

Gestion administrative

Au cours de l'exécution de l'emploi d'intégration professionnelle, les organismes de paiement et de gestion de l'assurance maladie et invalidité et la DG Personnes handicapées continuent à calculer et à payer les allocations de remplacement de revenus comme si la personne ne travaillait pas. Ils ne doivent donc pas effectuer de nouveau calcul complexe des allocations sur la base des diverses prestations irrégulières. Mais, en vue de permettre un contrôle efficace, ces organismes ont un accès complet à toutes les déclarations Dimona de leurs bénéficiaires. Ils peuvent également adapter le code indiquant que l'intéressé a le droit de travailler dans le régime d'emplois d'intégration professionnelle et quel est le pourcentage de la cotisation de compensation applicable. Grâce aux informations disponibles, ils peuvent également calculer combien d'heures de travail ont été prestées dans le cadre du régime d'emplois d'intégration professionnelle et quelle est la masse de cotisations de compensation. Ces informations sont vitales pour mener une politique d'activation dynamique et pour mesurer et suivre la transition vers un emploi régulier.

Il appartient à l'ONSS de gérer la base de données Dimona, y compris le point de contact électronique pour les conventions-cadres, ainsi que de percevoir les cotisations patronales et de compensation. L'élaboration technique du point de contact, la connectivité avec d'autres organismes, les compétences de ces autres organismes, le versement des cotisations patronales et de compensation ainsi que les modalités à respecter pour mandater un tiers ou le travailleur doivent être réglés par arrêté royal. L'élaboration et l'entrée en vigueur de cet arrêté royal ne suspendent pas l'instauration du régime d'emplois d'intégration professionnelle. Mais il est bien sûr souhaitable que cet arrêté royal d'exécution soit pris le plus rapidement possible.

De bedrijfsvoorheffing van 15 % wordt door de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing doorgestort aan de FOD financiën. Nadien wordt die bedrijfsvoorheffing verrekend in de belastingafrekening van de begunstigde van het inkomen.

6. Positieve effecten van het wetsvoorstel

1. faciliteert re-integratie op de arbeidsmarkt van langdurig zieken, invaliden en gehandicapten;

2. faciliteert werk-op-maatoplossingen in het kader van “werkbaar werk”;

3. faciliteert sociale inclusie;

4. faciliteert jobcreatie in een bredere arbeidsmarkt en is zo een motor voor economische groei;

5. geen fiscale of sociale vallen: werken loont altijd;

6. versterkt de koopkracht van sociaal zwakkeren wat moet leiden tot minder armoede;

7. extra inkomsten en minder uitgaven voor de overheid;

8. transparante processen met weinig administratieve lasten en structuren;

9. instrument tegen zwartwerk.

Arbeidsintegratiejobs laten toe om tewerkstelling op maat te scheppen. Er kunnen flexibele werkafspraken worden gemaakt op basis van wat mensen nog kunnen. Daarbij kan perfect rekening worden gehouden met fysieke, psychische of andere beperkingen. Dit maakt de arbeidsmarkt toegankelijk voor tal van mensen die vandaag in het reguliere arbeidscircuit, inclusief uitzendarbeid, amper aan hun trekken komen. Deze inschakeling in het arbeidsproces moet ook leiden tot een veel hogere sociale inclusie van al diegenen die we vandaag in onze rigide arbeidsmarkt totaal afschrijven.

Werken via een arbeidsintegratiejob is een vrije keuze van de werknemer. Als het even moeilijk gaat kunnen de afspraken op een soepele wijze worden aangepast

Le précompte professionnel de 15 % est versé au SPF Finances par le débiteur de ce précompte. Ce dernier est ensuite imputé dans le calcul de l'impôt du bénéficiaire du revenu.

6. Effets positifs de la proposition de loi

1. La proposition de loi facilite la réinsertion sur le marché du travail des malades de longue durée, des invalides et des personnes handicapées;

2. elle facilite les solutions de travail sur mesure dans le cadre du concept de “travail faisable”;

3. elle facilite l'inclusion sociale;

4. elle facilite la création d'emplois au sein d'un marché du travail plus large et constitue ainsi un moteur de croissance économique;

5. pas de pièges fiscaux ou sociaux: le travail est toujours récompensé;

6. la proposition de loi renforce le pouvoir d'achat des personnes en situation de précarité sociale et devrait donc faire reculer la pauvreté;

7. elle entraîne une augmentation des recettes et une diminution des dépenses de l'État;

8. elle se fonde sur des processus transparents impliquant peu de charges administratives et ne requérant que peu de structures administratives;

9. il s'agit d'un outil de lutte contre le travail au noir.

Les emplois d'intégration professionnelle permettent de créer du travail sur mesure. Le travail peut être réglé de façon flexible, compte tenu des capacités de l'intéressé. Les limitations physiques, psychiques ou autres peuvent parfaitement être prises en compte. Grâce à cet outil, le marché de l'emploi deviendra accessible à de nombreuses personnes qui éprouvent actuellement de grandes difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail régulier – même dans le circuit intérimaire. L'intégration professionnelle des personnes qui sont aujourd'hui totalement exclues de notre marché du travail trop rigide devrait également avoir pour effet de renforcer considérablement l'inclusion sociale de celles-ci.

Le travailleur est libre d'opter ou non pour un emploi d'intégration professionnelle. Dans les moments plus difficiles, ce système permet d'adapter en souplesse

zonder daarbij het sociaal vangnet in gevaar te brengen. Het is ook een ideaal instrument voor mensen die toe zijn aan een andere wending in hun loopbaan. Zo kan bijvoorbeeld een arbeider, die ten gevolge van een ongeval langdurig arbeidsongeschikt wordt, via één of meerdere arbeidsintegratiejobs ander werk uittesten.

Door het behoud van de oorspronkelijke uitkering en de bevrijdende compensatiebijdrage is werken via een arbeidsintegratiejob altijd lonend. Voor mensen met een lage sociale uitkering (vb. invalide werknemers die voorheen ook al een laag inkomen uit arbeid hadden) is het een ideaal instrument om hun inkomen te verhogen tot boven de armoedegrens. Naast het verhogen van het inkomen komen ze ook, via werk op maat, in contact met de arbeidsmarkt. Dat verhoogt terug de kansen op een reguliere tewerkstelling.

Werkgevers twijfelen vaak over kandidaat-werknemers met een historiek van frequente en langdurige ziekte. Het stelsel van de arbeidsintegratiejobs houdt quasi geen financiële of andere risico's in om deze kandidaat-werknemers een kans te bieden. De werkgever is enkel loon verschuldigd voor de dagen dat er wordt gewerkt en de kostprijs per gewerkt uur is bovendien heel wat lager dan de facturatieprijs per gewerkt uur bij uitzendarbeid.

De flexibiliteit voor zowel werkgever en werknemer faciliteert totaal nieuwe jobs die vandaag vaak in de zone van het zwartwerk bevinden (vb. taken bij particulieren). Ook bestaande bedrijven en instellingen kunnen, binnen bepaalde limieten, gebruik maken van het stelsel van arbeidsintegratiejobs. De limieten worden ingevoerd om enerzijds misbruiken te voorkomen en anderzijds jobvernietiging tegen te gaan. Integendeel, het stelsel van arbeidsintegratiejobs kan juist aanzetten tot reguliere jobcreatie. Indirect vormt het ook een betaalbaar en flexibel alternatief voor de groeiende groep aan gedetacheerde werknemers uit het buitenland die hier de leemtes op onze arbeidsmarkt komen invullen. Het stelsel van de arbeidsintegratiejobs moet ook tot een stijging van onze werkzaamheidsgraad kunnen leiden. Op die manier kan het stelsel een bijdrage leveren aan de uitvoering van het regeerakkoord om tegen 2019 een tewerkstellingsgraad van 73,2 % te bereiken.

les modalités d'exécution du travail, sans toutefois compromettre la protection sociale. Il s'agit également d'un instrument idéal pour les personnes qui souhaitent donner une autre orientation à leur carrière. Ainsi, par exemple, un ouvrier qui est en incapacité de travail de longue durée à la suite d'un accident pourra tester une nouvelle fonction grâce à un ou plusieurs emplois d'intégration professionnelle.

Grâce au maintien de l'allocation initiale et de la cotisation de compensation libératoire, le régime des emplois d'intégration professionnelle présente un intérêt certain pour le travailleur. Il s'agit d'un instrument idéal pour relever au-delà du seuil de pauvreté les revenus des personnes qui ne perçoivent qu'une faible allocation sociale (les travailleurs invalides dont les revenus professionnels étaient déjà peu élevés auparavant, par exemple). Non seulement ces personnes verront leurs revenus augmenter, mais le fait d'exercer un emploi sur mesure leur permettra d'entrer en contact avec le marché du travail, ce qui améliorera leurs chances de trouver un emploi régulier.

Les employeurs hésitent souvent à engager des candidats-travailleurs qui ont régulièrement été malades ou ont souffert d'une maladie de longue durée. Or, dans le régime des emplois d'intégration professionnelle, l'employeur peut offrir une chance à ces candidats en ne prenant quasiment aucun risque financier ou autre. L'employeur est uniquement tenu de payer le salaire correspondant aux jours prestés. De plus, le coût par heure prestée est bien plus bas que le prix facturé par une agence d'intérim.

La flexibilité offerte tant à l'employeur qu'au travailleur facilitera le développement d'emplois totalement nouveaux qui sont actuellement souvent exercés au noir (des travaux effectués chez des particuliers par exemple). Des entreprises et institutions existantes pourront également, dans certaines limites, avoir recours au régime des emplois d'intégration professionnelle. Ces limites sont instaurées dans le but d'éviter les abus et de lutter contre la destruction d'emplois. Le régime des emplois d'intégration professionnelle est, au contraire, de nature à stimuler la création d'emplois réguliers. Il s'agit aussi, indirectement, d'une alternative abordable et flexible au recours à des travailleurs détachés de l'étranger qui sont de plus en plus nombreux à venir combler les lacunes de notre marché du travail. Le régime des emplois d'intégration professionnelle devrait également entraîner une augmentation de notre taux d'emploi et contribuer de ce fait à la mise en œuvre du passage de l'accord de gouvernement qui prévoit d'atteindre d'ici 2019 un taux d'emploi de 73,2 %.

Door z'n eenvoud, toegankelijkheid en financiële aantrekkelijkheid is het stelsel van de arbeidsintegratiejobs niet alleen aantrekkelijk voor alle kandidaat-werknemers van de respectievelijke doelgroepen maar ook voor kandidaat-werkgevers in alle sectoren van de publieke en private sector. Alle HR-dienstverleners kunnen diensten leveren om mensen naar arbeidsintegratiejobs toe te leiden (vb. arbeidsbemiddeling, selectie, uitzendarbeid) of administratief en logistiek te beheren (vb. medische controle, administratief beheer, payroll).

Financieel is het stelsel een win voor alle betrokken partijen. Werken in het stelsel van arbeidsintegratiejobs is altijd lonend voor de werknemer. Voor de werkgever is het stelsel omwille van zijn flexibiliteit zeer betaalbaar met geringe overheadkosten en geen niet-productieve betaalluren. De kostprijs per effectief gewerkt uur is bijzonder competitief. En voor de overheid kunnen arbeidsintegratiejobs aanzienlijke directe en indirecte inkomsten genereren. Directe inkomsten zijn de patronale bijdragen, de compensatiebijdragen en de bedrijfsvoorheffing. Indirecte inkomsten kunnen voortvloeien uit het hoger bestedingsvermogen van de arbeidsintegratiewerknemers en de positieve impact van het stelsel op de economische groei.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Het gebruik van het stelsel van de arbeidsintegratiejobs wordt niet onderworpen aan beperkingen qua sectoren of beroepen. Iedere werkgever kan bijdragen aan de arbeidsintegratie van langdurig zieke en invalide werknemers en zelfstandigen of personen met een handicap die afhankelijk zijn van een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT).

Artikel 3

In dit artikel worden een aantal begrippen gedefinieerd die de daaropvolgende artikels van dit wetsvoorstel worden gehanteerd.

In dit wetsvoorstel is het begrip "inkomensvervangende tegemoetkoming" beperkt tot 3 stelsels:

— ziekte- en invaliditeitsverzekering voor werknemers;

La simplicité, l'accessibilité et l'attrait financier sont tels que le régime des emplois d'intégration professionnelle est attrayant non seulement pour tous les candidats travailleurs des groupes cibles respectifs mais aussi pour les candidats employeurs dans tous les domaines des secteurs public et privé. Tous les prestataires de services en ressources humaines pourront fournir des services afin de guider les personnes vers des emplois d'intégration professionnelle (placement, sélection, travail intérimaire, par exemple) ou d'assurer leur gestion administrative et logistique (contrôle médical, gestion administrative, payroll).

Financièrement, le régime profite à toutes les parties concernées. Travailler dans le régime des emplois d'intégration professionnelle est toujours positif pour le travailleur. Pour l'employeur, ce régime est très avantageux sur le plan financier: flexibilité, peu de charges et aucune heure rémunérée non productive. Le coût par heure effectivement prestée est particulièrement compétitif. En outre, les emplois d'intégration professionnelle peuvent générer des revenus directs et indirects considérables pour l'État. Les revenus directs prévus englobent les cotisations patronales, les cotisations compensatrices et le précompte professionnel. Quant aux revenus indirects, ils peuvent découler de l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs en voie d'intégration professionnelle et de l'impact positif du régime sur la croissance économique.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Le recours au régime des emplois d'intégration professionnelle n'est soumis à aucune restriction sectorielle ou professionnelle. Chaque employeur peut contribuer à l'intégration professionnelle des travailleurs malades et invalides de longue durée ou des personnes handicapées qui dépendent d'une allocation de remplacement de revenus (ARR).

Article 3

Cet article définit plusieurs notions utilisées dans les articles suivants de la présente proposition de loi.

Dans la présente proposition de loi, la notion d'"allocation de remplacement de revenus" est limitée à trois régimes:

— l'assurance maladie-invalidité pour les travailleurs salariés;

— ziekte- en invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen;

— de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap.

Bij een eventuele uitbreiding van de doelgroepen die in aanmerking komen om te werken in het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs kan het artikel 3,8° worden aangevuld.

Artikel 4

Door de voorwaarde van 12 maanden inkomensvervangende uitkering te koppelen aan een referteperiode van 18 maanden worden geen rechthebbenden uitgesloten die één of meerdere mislukte pogingen tot werkherhaving achter de rug hebben. Ook rechthebbenden die zijn ingegaan op een tijdelijke tewerkstelling of een mislukte progressieve werkherhaving willen we hiermee niet uitsluiten van het stelsel van de arbeidsintegratiejobs.

Op deze voorwaarde worden 2 uitzonderingen voorzien.

De eerste uitzondering geldt voor een erkende gehandicapte. De drempel naar werk voor mensen uit deze groep is vaak al groot door de handicap op zich. Die erkenning gebeurt vaak al in de jeugdjaren en de kans op misbruik is zeer laag. Het is dan ook zinvol erkende gehandicapten vanaf het ogenblik dat ze gerechtigd zijn op een inkomensvervangende tegemoetkoming ook toegang te geven tot het stelsel van de arbeidsintegratiejobs.

De tweede uitzondering geldt wanneer de tewerkstelling via een arbeidsintegratiejob deel uitmaakt van een door de bevoegd geneesheer goedgekeurd re-integratieplan. Afhankelijk van de situatie kan dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en/of de controlerend geneesheer zijn. Met de arbeidsintegratiejobs krijgen de re-integratieplannen dus een krachtig bijkomend re-integratiekanaal. Er zijn immers tal van omstandigheden waarbij re-integratie bij de bestaande werkgever praktisch moeilijk te realiseren is of zelfs niet wenselijk is.

Artikel 5

Wie het recht opent om te werken via een arbeidsintegratiejob mag het recht ook uitputten. Op die manier beperken we de kansen niet van een arbeidsintegratiewerknemer die ingaat op een reguliere werkaanbieding

— l'assurance maladie-invalidité pour les travailleurs indépendants;

— l'allocation de remplacement de revenus pour les personnes handicapées.

En cas d'extension des groupes cibles pouvant bénéficier du régime des emplois d'intégration professionnelle, l'article 3, 8°, pourra être complété.

Article 4

Associer la condition de douze mois de bénéfice de l'allocation de remplacement de revenus à une période de référence de dix-huit mois permet d'éviter d'exclure les bénéficiaires ayant déjà infructueusement tenté de reprendre le travail une ou plusieurs fois. Cette disposition nous permet aussi de ne pas exclure du régime des emplois d'intégration professionnelle les bénéficiaires ayant accepté un emploi temporaire ou échoué dans leur tentative de reprendre progressivement le travail.

Cette condition est assortie de deux exceptions.

La première s'applique aux personnes handicapées reconnues. Pour elles, l'accès au travail est déjà souvent compliqué en raison du handicap. Leur reconnaissance intervient souvent dès l'enfance, de sorte que, dans ce cas, les risques d'abus sont très faibles. Dès lors, il est pertinent de permettre aux handicapés reconnus d'accéder également aux emplois d'intégration professionnelle dès qu'ils ont droit à une allocation de remplacement des revenus.

La deuxième exception vise le cas où l'occupation d'un emploi d'intégration professionnelle s'inscrit dans un plan de réintégration professionnelle approuvé par le médecin compétent. Selon la situation, il peut s'agir du conseiller en prévention-médecin du travail et/ou du médecin de contrôle. Grâce aux emplois d'intégration professionnelle, un canal de réintégration puissant vient donc s'ajouter aux plans de réintégration. Il existe en effet quantité de situations où la réintégration auprès de l'employeur existant est, en pratique, difficilement envisageable, voire non souhaitable.

Article 5

La personne ouvrant le droit d'exercer un emploi d'intégration professionnelle pourra aussi épuiser ce droit. Cela permettra d'éviter de limiter les opportunités des travailleurs en voie d'intégration professionnelle qui

(vb. contract van bepaalde duur). Zolang de 2 jaar niet is uitgeput kan de betrokken werknemer verder de arbeidsmarkt exploreren om zo een job op zijn of haar maat te vinden.

De voorafgaande melding aan de instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering wordt bij voorkeur geautomatiseerd. Dat kan door de dimonamelding van een integratie-arbeidsovereenkomst, automatisch door te sturen aan de betrokken instelling. Er is geen voorafgaandelijke goedkeuring omdat dit alleen een administratieve belemmering zou vormen voor kandidaat-arbeidsintegratiewerknemers en -werkgevers.

De beperking tot maximum 84 uren per maand stemt overeen met 2 000 uren gedeeld door 24 maanden. Op die manier wordt ook vermeden dat het systeem van de arbeidsintegratiejobs door zowel werkgever als werknemer op een oneigenlijke manier wordt gebruikt. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer en een arbeidsintegratiewerkgever meer uren willen samenwerken kunnen ze steeds overschakelen naar een reguliere arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur met een hoger tewerkstellingspercentage.

Artikel 6

Het kan niet de bedoeling zijn dat de arbeidsintegratiewerknemer, door het uitputten van de 2 jaar, terugvalt op zijn inactiviteit. Daarom wordt de mogelijkheid geschapen, op vraag van de werknemer, de periode van 2 jaar te verlengen. De aanvraag tot verlenging dient grondig te worden gemotiveerd.

Artikel 7

Deze aanmelding bij de RSZ geldt voor alle nieuwe werkgevers en is niet verschillend voor een arbeidsintegratiewerkgever.

Artikel 8

De controle van het volume arbeidsintegratie-uren vs. ten opzichte van de totaal aantal voltijdse equivalenten kan het best gebeuren via de sociale balans.

Artikel 10

Dit register van raamovereenkomsten moet nog worden opgericht en is erop gericht arbeidsintegratiewerknemers

acceptent une offre d'emploi ordinaire (par exemple un contrat à durée déterminée). Tant qu'il n'aura pas épuisé ses deux années, le travailleur pourra continuer à explorer le marché du travail pour trouver un emploi à sa mesure.

La déclaration préalable à l'organisme chargé de la gestion de l'allocation de remplacement de revenus sera de préférence automatisée. Cela peut se faire en transmettant automatiquement la déclaration Dimona d'un contrat d'intégration professionnelle à l'organisme concerné. Il n'y a pas d'approbation préalable car celle-ci ne ferait qu'ajouter un obstacle administratif pour les candidats travailleurs en voie d'intégration professionnelle et les employeurs d'intégration professionnelle.

Le plafond de 84 heures par mois correspond à 2 000 heures réparties sur 24 mois. Il permet également d'éviter que tant l'employeur que le travailleur fassent un usage impropre du système des emplois d'intégration professionnelle. Lorsqu'un travailleur en voie d'intégration professionnelle et son employeur veulent poursuivre la collaboration au-delà de ce plafond, ils peuvent toujours passer à un contrat de travail régulier à durée déterminée ou indéterminée prévoyant un taux d'occupation plus élevé.

Article 6

Il faut éviter que le travailleur en voie d'intégration professionnelle, une fois les deux années épuisées, retombe dans l'inactivité. C'est pourquoi nous avons prévu la possibilité, à la demande du travailleur, de prolonger cette période de 2 ans. La demande de prolongation doit être dûment motivée.

Article 7

Cette identification à l'ONSS est imposée à tous les nouveaux employeurs, et s'applique de la même manière aux employeurs d'intégration professionnelle.

Article 8

Le meilleur outil pour mesurer le volume d'heures d'intégration professionnelle par rapport au nombre total d'équivalents temps plein est le bilan social.

Article 10

Ce registre des conventions-cadres doit encore être créé et vise à protéger les travailleurs en voie

te beschermen tegen arbeidsintegratiewerkgevers die terugkomen op gemaakte afspraken in de raamovereenkomst. Het registreren van raamovereenkomsten dient een administratief eenvoudig proces te blijven. Het kan bijvoorbeeld een scan zijn van de raamovereenkomst die wordt doorgestuurd naar een elektronisch mailadres. Maar via koninklijk besluit kan ook voor een andere oplossing worden gekozen.

Artikel 11

Behoeft geen verdere toelichting. Is een gelijke formulering als in de horeca.

Artikel 12

Het is evident dat de loon- en arbeidsvoorwaarden van de diverse integratie-arbeidsovereenkomsten overeenstemmen met de afspraken die gemaakt werden in de raamovereenkomst. .

Er wordt enkel gekozen voor integratie-arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en niet voor een bepaald werk. Op die manier is, door de voorafgaande registratie in Dimona, een sluitende controle mogelijk.

Artikel 13

De autonomie van de arbeidsintegratiewerknemer en arbeidsintegratiewerkgever is ruim maar niet onbeperkt. Een minimumprestatie van 2 uur is een ondergrens. Een maximumprestatie van 11 uur is een bovengrens. En per werkperiode kan slechts eenmaal een verlenging of verkorting worden overeengekomen.

Artikel 14

Het minimumloon van 9,5 euro/uur stemt overeen met het minimum dat wordt gehanteerd in de horeca en de toeslag voor vakantiegeld is daarin inbegrepen.

Wanneer het baremaloon van de sector hoger is dan 9,5 euro/uur dient het hogere baremaloon te worden gehanteerd met dien verstande dat ook hier de toeslag voor vakantiegeld wordt geacht te zijn inbegrepen in het baremaloon. Er dient dus geen bijkomende toeslag voor enkel en dubbel vakantiegeld te worden uitbetaald

d'intégration professionnelle contre des employeurs d'intégration professionnelle qui reviendraient sur les engagements pris dans la convention-cadre. L'enregistrement des conventions-cadres doit rester un processus administratif simple. Il peut, par exemple, consister en un scan de la convention-cadre envoyé à une adresse électronique. Il est toutefois également possible d'opter pour une autre solution par le biais d'un arrêté royal.

Article 11

Ne nécessite aucun commentaire: sa formulation est identique à celle de la disposition qui s'applique à l'horeca.

Article 12

Il est évident que les conditions de rémunération et de travail des divers contrats d'intégration professionnelle correspondent aux engagements qui y sont définis.

Le contrat d'intégration professionnelle n'est choisi que pour une certaine durée, et non pour un travail déterminé. Ce faisant, grâce à l'enregistrement préalable dans Dimona, il est possible d'effectuer un contrôle efficace.

Article 13

L'autonomie dont les travailleurs en voie d'intégration professionnelle et les employeurs d'intégration professionnelle disposent est grande, sans être illimitée. Une prestation minimale de 2 heures est un seuil minimum et 11 heures est un seuil maximum. En outre, les prestations ne peuvent être raccourcies ou prolongées qu'une seule fois par période de travail.

Article 14

La rémunération minimale de 9,5 euros/heure correspond au salaire minimum pratiqué dans l'horeca et comprend le pécule complémentaire au pécule de vacances.

Lorsque la rémunération barémique du secteur est supérieure à 9,5 euros/heure, cette rémunération barémique supérieure doit être appliquée, étant entendu qu'ici également, le pécule complémentaire au pécule de vacances est censé être inclus dans la rémunération barémique. L'employeur ne doit donc pas verser de

door de werkgever. Het vakantiegeld is inbegrepen in het overeengekomen uurloon voor een arbeidsintegratiejob.

Anderzijds geldt er wel een maximum van 20 euro/uur. Dit maximum dient om oneigenlijk gebruik van de arbeidsintegratiejobs te voorkomen. Die 20 euro/uur komt via de formule $((20 \text{ euro} \times 38 \text{ uren}) \times 13 \text{ weken}) / 3 \text{ maanden}$ neer op een maandloon van 3 293 euro. Volgens de meeste recente cijfers van de FOD economie (cijfers 2014) bedroeg het gemiddeld maandloon 3 414 euro en het medium maandloon bedroeg 2 976 euro. Met 20 euro kom je dus uit op een cijfer tussen beide indicatoren.

Het arbeidsintegratieloon is verschuldigd voor de effectieve prestaties. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer, omdat hij of zijn zich minder goed voelt, niet of slechts gedeeltelijk een integratie-arbeidsovereenkomst kan presteren kan dit voorafgaandelijk aan de wijziging in Dimona worden aangepast (zie artikel 13). De werknemer behoudt zijn vervangende uitkering maar zal uiteraard geen bijkomend arbeidsintegratieloon ontvangen voor niet geleverde prestaties.

In principe brengen prestaties via een arbeidsintegratiejob het recht op betaalde jaarlijkse vakantie niet in gevaar. Wanneer dit echter, om welke reden dan ook toch het geval zou zijn, heeft de arbeidsintegratiewerknemer recht op aanvullende vakantie.

Artikel 15

Belangrijk in dit artikel is dat de aangifte tijdig moet gebeuren met vermelding van begin- en einduur. Dit maakt een sluitende controle mogelijk. Tijdig wil zeggen voor aanvang van de prestaties. Een verlenging of inkorting van de prestatie dient binnen de 24 uren te worden aangepast.

Artikel 17

Deze clausule stelt dat het arbeidsrecht in al zijn facetten ook van toepassing is voor het stelsel van arbeidsintegratiejobs tenzij anders geregeld in deze wet. Met deze clausule wordt ook de ganse welzijnswetgeving afgedekt. Voor sommige jobs (vb. veiligheidsfunctie, voedingssector,...) , dus ook arbeidsintegratiejobs,

pécule complémentaire en plus des simple et double pécules de vacances. Le pécule de vacances est inclus dans le salaire horaire convenu pour un emploi d'intégration professionnelle.

La rémunération est toutefois plafonnée à 20 euros/heure. Ce maximum sert à éviter le recours abusif aux emplois d'intégration professionnelle. Ce salaire maximal de 20 euros/heure revient, si l'on applique la formule $((20 \text{ euros} \times 38 \text{ heures}) \times 13 \text{ semaines}) / 3 \text{ mois}$, à une rémunération mensuelle de 3 293 euros. Selon les chiffres les plus récents du SPF Économie, le salaire mensuel moyen s'élevait en 2014 à 3 414 euros, et le salaire mensuel médian à 2 976 euros. Avec 20 euros par heure, on arrive donc à un montant qui se situe entre ces deux références.

La rémunération d'intégration professionnelle est due pour les prestations effectives. Lorsqu'un travailleur en voie d'intégration professionnelle ne peut pas prester un contrat d'intégration professionnelle ou ne peut le prester qu'en partie parce qu'il se sent moins bien, il est possible de rectifier le tir préalablement à la modification de la déclaration Dimona (voir article 13). Le travailleur conserve son allocation de remplacement, mais ne percevra bien sûr pas de rémunération d'intégration professionnelle en plus pour les prestations non fournies.

En principe, les prestations fournies dans le cadre de l'exercice d'un emploi d'intégration professionnelle ne portent pas atteinte au droit à des vacances annuelles payées. Si, pour quelque raison que ce soit, il était malgré tout porté atteinte à ce droit, le travailleur en voie d'intégration professionnelle aura droit à des vacances supplémentaires.

Article 15

Un élément important dans cet article est que la déclaration doit avoir lieu dans les délais, en mentionnant l'heure de début et de fin. Cela permet d'effectuer un contrôle efficace. Dans les délais signifie avant les prestations. En cas de prolongation ou de réduction des prestations, la déclaration doit être adaptée dans les 24 heures.

Article 17

Cette disposition prévoit que le droit du travail s'applique également, sous toutes ses facettes, au régime des emplois d'intégration professionnelle, à moins que la présente loi n'en dispose autrement. Cette disposition couvre aussi l'ensemble de la législation sur le bien-être. Pour certains emplois (par exemple les fonctions

is bijvoorbeeld een voorafgaande medische controle vereist. Deze regels blijven van toepassing.

Artikel 19

De 25 % werkgeversbijdrage stemt overeen met de werkgeversbijdrage van toepassing vanaf 2018 en geldt vandaag ook al in de horeca.

De compensatiebijdrage die de arbeidsintegratiewerknemer moet betalen staat in functie van de hoogte van de inkomensvervangende uitkering. Op die manier dient een arbeidsintegratiewerknemer met een inkomensvervangende uitkering van maximum 1 200 euro/maand minder af te dragen dan iemand met een hogere inkomensvervangende uitkering.

Artikel 20

Dit artikel legt vast dat werken via een arbeidintegratie-job een toegelaten arbeid is voor de stelsels van inkomensvervangende uitkeringen in scope van deze wet. Noch het volume aan arbeidsintegratie-uren noch het arbeidsintegratieloon hebben een invloed op de inkomensvervangende uitkering. Deze blijft behouden tijdens de prestaties via een arbeidsintegratiejob.

Artikel 22

Arbeidsintegratieloon kan gecumuleerd worden met een inkomensvervangende uitkering maar je kan voor deze periode geen tweemaal sociale rechten opbouwen.

Artikel 23

Het belastbaar arbeidsintegratieloon wordt meegenomen in de afrekening van de personenbelasting op dezelfde manier als het gewone belastbaar loon. Er wordt, omwille van de transparantie, gekozen voor een uniform tarief van bedrijfsvoorheffing. Bij de afrekening van de personenbelasting kan de werkelijke belasting,

de sécurité, le secteur alimentaire,...), donc aussi pour les emplois d'intégration professionnelle, un contrôle médical préalable est par exemple requis. Ces règles restent d'application.

Article 19

La cotisation patronale de 25 % correspond à la cotisation à charge de l'employeur qui sera d'application à partir de 2018 et qui s'applique déjà aujourd'hui dans le secteur de l'horeca.

La cotisation compensatoire que le travailleur en voie d'intégration professionnelle doit payer dépend de l'importance de l'allocation de remplacement de revenus. De cette façon, un travailleur en voie d'intégration professionnelle bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus de 1 200 euros par mois maximum devra payer moins de cotisations qu'un travailleur bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus plus élevée.

Article 20

Cet article dispose que le travail effectué dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle constitue une activité autorisée pour les bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus dans le cadre de la présente loi. Le nombre d'heures et la rémunération de l'emploi d'intégration professionnelle n'ont aucune incidence sur l'allocation de remplacement de revenus. Celle-ci est maintenue durant les prestations dans le cadre de l'emploi d'intégration.

Article 22

La rémunération de l'emploi d'intégration professionnelle peut être cumulée avec une allocation de remplacement de revenus mais le bénéficiaire ne peut toutefois pas se constituer deux fois des droits de sécurité sociale pour cette période.

Article 23

Dans le décompte de l'impôt des personnes physiques, la rémunération d'intégration professionnelle imposable est comptabilisée au même titre que la rémunération imposable ordinaire. Par souci de transparence, un précompte professionnel uniforme a été retenu. Lors du décompte de l'impôt des personnes

in functie van het geheel aan belastbaar inkomen, aanleiding geven tot een hogere of lagere belasting.

Omdat de cumulatie van belastbaar loon uit arbeid en belastbaar inkomen uit een inkomensvervangende uitkering tot onaangename verrassingen kan aanleiding geven wordt het belastbaar inkomen uit een arbeidsintegratiejob niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingsvermindering voor de inkomensvervangende uitkering.

Artikel 24

De nog uit te werken koninklijke besluiten staan de inwerkingtreding van deze wet niet in de weg.

Jan SPOOREN (N-VA)

physiques, l'imposition effective peut aboutir à un impôt plus élevé ou moins élevé en fonction du total des revenus imposables.

Le cumul des revenus imposables du travail et des revenus imposables issus d'une allocation de remplacement de revenus pouvant être source de surprises désagréables, les revenus imposables provenant de l'emploi d'intégration professionnelle ne sont pas pris en compte lors du plafonnement de la réduction d'impôt applicable à l'allocation de remplacement de revenus.

Article 24

Les arrêtés royaux qui doivent encore être pris n'empêchent pas l'entrée en vigueur de la loi.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Toepassingsgebied en definities****Art. 2**

Deze wet tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs is van toepassing voor alle werkgevers en werknemers in de private en publieke sector die aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden, zoals bepaald in hoofdstuk 3, voldoen.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1° arbeidsintegratiejob: de tewerkstelling van een arbeidsintegratiewerknemer die in uitvoering van deze wet één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten sluit in uitvoering van een raamovereenkomst;

2° raamovereenkomst: een burgerrechtelijke overeenkomst waarbij een kandidaat- arbeidsintegratiewerknemer en een kandidaat-arbeidsintegratiewerkgever afspraken maken over een eventuele toekomstige tewerkstelling via één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten;

3° integratie-arbeidsovereenkomst: een arbeidsrechtelijke overeenkomst waarbij de arbeidsintegratiewerknemer met zijn werkgever overeenkomt om arbeid te presteren in uitvoering van de raamovereenkomst die ze voorafgaandelijk hebben gesloten;

4° arbeidsintegratieloon: het brutoloon per gewerkt uur die de arbeidsintegratiewerknemer met zijn arbeidsintegratiewerkgever is overeenkomen, eventueel aangevuld met conventionele toeslagen of premies die als loon worden aanzien;

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2**champ d'application et définitions****Art. 2**

La présente loi instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle s'applique à tous les employeurs et travailleurs des secteurs privé et public qui remplissent les conditions d'admissibilité visées au chapitre 3.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par:

1° emploi d'intégration professionnelle: l'occupation d'un travailleur en voie d'intégration professionnelle qui, en exécution de la présente loi, conclut un ou plusieurs contrats d'intégration professionnelle en exécution d'une convention-cadre;

2° convention-cadre: une convention civile aux termes de laquelle un candidat travailleur en voie d'intégration professionnelle et un candidat employeur d'intégration professionnelle s'accordent sur une éventuelle occupation future par le biais d'un ou de plusieurs contrats d'intégration professionnelle;

3° contrat d'intégration professionnelle: un contrat relevant du droit du travail dans le cadre duquel le travailleur en voie d'intégration professionnelle convient avec son employeur de prester un travail en exécution de la convention-cadre qu'ils ont conclue au préalable;

4° rémunération d'intégration professionnelle: la rémunération brute par heure prestée dont le travailleur en voie d'intégration professionnelle a convenu avec l'employeur d'intégration professionnelle, éventuellement complétée par les suppléments ou primes considérés comme une rémunération;

5° arbeidsintegratiewerknemer: de werknemer die arbeid presteert in uitvoering van één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten;

6° arbeidsintegratiewerkgever: de werkgever die arbeid laat presteren in uitvoering van één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten;

7° arbeidsintegratie-uren: gepresteerde uren in uitvoering van één of meerdere arbeidsintegratiejobs ongeacht het normale uren of overuren zijn;

8° inkomensvervangende uitkering: een ziekte- of invaliditeitsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap;

9° kostencompenserende tegemoetkoming: een wettelijke of decretale tegemoetkoming die kosten eigen aan de ziekte of handicap dekt alsook die kosten compenseert eigen aan de re-integratie van een zieke, invalide of gehandicapte werknemer of zelfstandige.

HOOFDSTUK 3

Toelaatbaarheidsvoorwaarden

Art. 4

Om als arbeidsintegratiewerknemer te mogen werken in het kader van een arbeidsintegratie-job moet de werknemer of zelfstandige, op het op het ogenblik dat hij de eerste keer werkt via een integratie-arbeidsovereenkomst:

1° gerechtigd zijn op een inkomensvervangende uitkering als bedoeld in artikel 3, 8° en;

2° in de voorbije 18 maanden ten minste 12 maanden gerechtigd zijn geweest op de inkomensvervangende uitkering.

De tweede voorwaarde om ten minste 12 maanden gerechtigd te zijn geweest op een vervangende uitkering in de voorbije 18 maanden is niet van toepassing wanneer:

1° de werknemer of zelfstandige reeds ten minste 12 maanden een erkenning heeft als gehandicapte of;

5° travailleur en voie d'intégration professionnelle: le travailleur qui preste un travail en exécution d'un ou de plusieurs contrats d'intégration professionnelle;

6° employeur d'intégration professionnelle: l'employeur qui fait prester un travail en exécution d'un ou de plusieurs contrats d'intégration professionnelle;

7° heures d'intégration professionnelle: les heures prestées en exécution d'un ou de plusieurs emplois d'intégration professionnelle, qu'il s'agisse d'heures normales ou d'heures supplémentaires;

8° allocation de remplacement de revenus: une allocation de maladie ou d'invalidité dans le régime des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants, ou une allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées;

9° allocation compensatoire: une allocation légale ou décréale qui couvre les frais inhérents à la maladie ou au handicap et qui compense les frais inhérents à la réintégration d'un travailleur salarié ou indépendant malade, invalide ou handicapé.

CHAPITRE 3

Conditions d'admissibilité

Art. 4

Pour pouvoir travailler en qualité de travailleur en voie d'intégration professionnelle dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle, le travailleur salarié ou indépendant doit, au moment où il travaille pour la première fois dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle:

1° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus telle que définie à l'article 3, 8°, de la présente loi et;

2° au cours des 18 mois écoulés, avoir bénéficié de l'allocation de remplacement de revenus pendant au moins 12 mois.

La seconde condition, qui consiste à avoir bénéficié pendant au moins 12 mois d'une allocation de remplacement au cours des 18 mois écoulés, ne s'applique pas:

1° lorsque le travailleur salarié ou indépendant est reconnu comme personne handicapée depuis au moins 12 mois ou;

2° de tewerkstelling via een arbeidsintegratiejob kadt in een re-integratieplan zoals vastgelegd in artikel 100 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Art. 5

De rechthebbende op een inkomensvervangende uitkering die voldoet aan de voorwaarden van artikel 4 heeft het recht om 2 000 arbeidsintegratie-uren te werken via een arbeidsintegratiejob in een periode van maximum 24 maanden. De teller voor zowel de 2 000 arbeidsintegratie-uren als de 24 maanden start bij aanvang van de eerste tewerkstelling via een integratie-arbeidsovereenkomst.

Het recht om te mogen werken via een arbeidsintegratiejob is niet onderworpen aan een voorafgaande goedkeuring door de instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering. De instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering dient wel voor aan aanvang van de eerste integratie-arbeidsovereenkomst te worden geïnformeerd. De modaliteiten van deze voorafgaande melding worden geregeld via koninklijk besluit.

Het recht om te werken via een arbeidsintegratiejob wordt geschorst voor de periodes waar de arbeidsintegratiewerknemer geen recht heeft op een inkomensvervangende uitkering. De schorsing verlengt niet de periode van maximum 24 maanden.

Per kalendermaand mag een arbeidsintegratiewerknemer maximum 84 uren werken via het stelsel van arbeidsintegratiejobs.

Art. 6

De arbeidsintegratiewerknemer die zijn recht om twee jaar te mogen werken via een arbeidsintegratiejob heeft uitgeput kan een gemotiveerd verzoek indienen bij de instelling verantwoordelijk voor het beheer van zijn inkomensvervangende uitkering om langer te werken via het stelsel van arbeidsintegratiejobs. De gemotiveerde aanvraag tot verlenging kan ten vroegste worden ingediend zes maanden voor het einde van de 24 maanden of wanneer het saldo aan nog te werken arbeidsintegratie-uren minder dan 500 uren bedraagt. De instelling verantwoordelijk voor het behandelen van de aanvraag tot verlenging zal een gemotiveerd

2° lorsque l'emploi dans le cadre du régime d'emplois d'intégration professionnelle s'inscrit dans un plan de réintégration tel que visé à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Art. 5

Le bénéficiaire d'une allocation de remplacement de revenus qui remplit les conditions de l'article 4 a le droit de travailler 2 000 heures d'intégration professionnelle dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle pendant une période de 24 mois au maximum. On commence à compter les 2 000 heures d'intégration professionnelle et la période de 24 mois à partir du début de la première occupation dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle.

Le droit de travailler dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle n'est pas soumis à l'accord préalable de l'organisme chargé de la gestion de l'allocation de remplacement de revenus. L'organisme chargé de la gestion de l'allocation de remplacement de revenus doit cependant être informé avant le début du premier contrat d'intégration professionnelle. Le Roi règle les modalités de cette déclaration préalable.

Le droit de travailler dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle est suspendu pour les périodes au cours desquelles le travailleur en voie d'intégration professionnelle n'a pas droit à une allocation de remplacement de revenus. La suspension ne prolonge pas la période de 24 mois maximum.

Par mois civil, un travailleur en voie d'intégration professionnelle peut travailler 84 heures au maximum dans le cadre du régime des emplois d'intégration professionnelle.

Art. 6

Le travailleur en voie d'intégration professionnelle qui a épuisé son droit de travailler deux ans dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle peut introduire une demande motivée auprès de l'organisme responsable de la gestion de son allocation de remplacement de revenus en vue de prolonger son occupation dans le cadre du régime d'emplois d'intégration professionnelle. La demande motivée de prolongation peut être introduite au plus tôt six mois avant la fin des vingt-quatre mois ou lorsque le solde des heures d'intégration professionnelle encore à prester est inférieur à 500 heures. L'organisme responsable du traitement de la demande

antwoord geven binnen uiterlijk drie maanden na het indienen van de aanvraag. Het gemotiveerd antwoord kan een weigering of een goedkeuring zijn. Die weigering of goedkeuring kan geheel of gedeeltelijk zijn en ook gekoppeld worden aan een aantal voorwaarden.

De modaliteiten van deze aanvraag tot verlenging alsook de modaliteiten van weigering of goedkeuring worden geregeld via koninklijk besluit.

Art. 7

Een arbeidsintegratiewerkgever die als werkgever voor de eerste maal één of meerdere werknemers aanwerft moet zich voorafgaandelijk aan de eerste tewerkstelling via een integratie-arbeidsovereenkomst identificeren bij de RSZ

Art. 8

Een arbeidsintegratiewerkgever mag geen lopende arbeidsovereenkomsten beëindigen om ze te vervangen door arbeidsintegratiejobs. Een arbeidsintegratiewerkgever mag maximum 20 % van de voltijdse tewerkstelling in het lopend kalenderjaar invullen met arbeidsintegratie-uren. Wanneer de gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling minder is dan 5 voltijdse equivalenten is de maximale tewerkstelling via het stelsel van arbeidsintegratiejobs equivalent aan de tewerkstelling van 1 voltijdse equivalent.

HOOFDSTUK 4

Verplichtingen van de partijen

Afdeling 1

Raamovereenkomst

Art. 9

De arbeidswerknemer en de arbeidsintegratiewerkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een schriftelijke raamovereenkomst af die ten minste de volgende vermeldingen bevat:

- a) de identiteit van de partijen;

de prolongation donne une réponse motivée dans un délai de trois mois suivant l'introduction de la demande. La réponse motivée peut être un refus ou une approbation. Ce refus ou cette approbation peut être totale ou partielle et être liée à un certain nombre de conditions.

Le Roi fixe les modalités de cette demande de prolongation ainsi que du refus ou de l'approbation.

Art. 7

L'employeur d'intégration professionnelle qui, en qualité d'employeur, engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs, doit s'identifier auprès de l'Office national de sécurité sociale préalablement à la première mise au travail dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle.

Art. 8

L'employeur d'intégration professionnelle ne peut pas mettre un terme à des contrats de travail en cours pour les remplacer par des emplois d'intégration professionnelle. L'employeur d'intégration professionnelle peut consacrer 20 % au maximum de l'emploi à temps plein de l'année civile en cours à des heures d'intégration professionnelle. Lorsque la moyenne de l'emploi annuel est inférieure à cinq équivalents temps plein, l'emploi maximal dans le cadre du régime d'emplois d'intégration professionnelle est équivalent à l'emploi d'un équivalent temps plein.

CHAPITRE 4

Obligations des parties

Section 1^{re}

La convention-cadre

Art. 9

Le travailleur en voie d'intégration professionnelle et l'employeur d'intégration professionnelle concluent, préalablement au début de la première occupation, une convention-cadre écrite qui contient au moins les mentions suivantes:

- a) l'identité des parties;

b) de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de integratie-arbeidsovereenkomst door de arbeidsintegratiewerkgever aan de arbeidsintegratiewerknemer moet worden voorgesteld;

c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);

d) het arbeidsintegratieloon en eventueel aanvullende loon- en arbeidsvoorwaarden;

e) de duur van de raamovereenkomst.

Bij ontstentenis van een schriftelijke raamovereenkomst die voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een integratie-arbeidsovereenkomst.

Art. 10

De raamovereenkomst, alsook alle latere wijzigingen, dient te worden geregistreerd in een register van raamovereenkomsten die wordt beheerd door de RSZ

De wijze waarop deze registratie dient te gebeuren alsook het beheer van het register zal geregeld worden via koninklijk besluit.

Art. 11

Wanneer de arbeidsintegratiewerknemer een uitzendkracht is, moet de in artikel 9 bedoelde raamovereenkomst niet worden opgemaakt. In dat geval worden de in artikel 9 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst als bedoeld in artikel 8, § 1, derde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bij ontstentenis van de in artikel 9 opgesomde vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een integratie-arbeidsovereenkomst.

b) la manière dont et le délai dans lequel le contrat d'intégration professionnelle doit être proposée par l'employeur au travailleur;

c) une description sommaire de la ou des fonctions à exercer;

d) la rémunération d'intégration professionnelle et les éventuelles conditions de rémunération et de travail complémentaires;

e) la durée de la convention-cadre.

À défaut d'une convention-cadre écrite conforme aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, le contrat de travail conclu en exécution de celle-ci ne peut pas être considéré comme un contrat d'intégration professionnelle.

Art. 10

La convention-cadre, ainsi que toutes les modifications ultérieures, doivent être consignées dans un registre des conventions-cadres géré par l'ONSS.

Les modalités de cet enregistrement et celles de la gestion du registre seront réglées par arrêté royal.

Art. 11

Lorsque le travailleur est un intérimaire, la convention-cadre visée à l'article 9 ne doit pas être établie. Dans ce cas, les mentions énumérées à l'article 9 sont insérées dans le contrat visé à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

À défaut des mentions énumérées à l'article 9 dans le contrat concerné, les conventions-cadres conclues dans ce contexte ne peuvent pas être considérées comme des conventions-cadres d'intégration.

Afdeling 2*Integratie-arbeidsovereenkomst***Art. 12**

De arbeidsintegratiewerknemer en de arbeidsintegratiewerkgever sluiten voorafgaandelijk aan elke tewerkstelling een integratie-arbeidsovereenkomst af. De integratie-arbeidsovereenkomst kan mondeling of schriftelijk worden gesloten.

De integratie-arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd.

Tijdens de uitvoering van de integratie-arbeidsovereenkomst kunnen de partijen in onderling akkoord de duur van de afgesproken prestaties inkorten of verlengen. Een onderling akkoord om de prestaties in te korten of te verlengen kan enkel voor toekomstige prestaties en geldt als een nieuwe integratie-arbeidsovereenkomst.

Voor zover aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden van hoofdstuk 3 wordt voldaan is er geen beperking inzake het maximum aantal integratie-arbeidsovereenkomsten.

Art. 13

De duur van elke werkperiode binnen een integratie-arbeidsovereenkomst mag niet korter zijn dan twee uren.

Per werkperiode kunnen de partijen slechts eenmaal een onderling akkoord sluiten om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen.

Indien de duur van de werkperiode, met inbegrip van de overeengekomen verlenging, langer is dan acht uren dan is er sprake van overwerk.

In geen geval kunnen de partijen in onderling akkoord de afgesproken werkprestatie verlengen tot meer dan elf uren per dag.

Art. 14

Het arbeidsintegratieloon mag niet lager zijn dan 9,5 euro/uur en niet hoger dan 20 euro/uur. In het arbeidsintegratieloon is steeds het enkel en dubbel vakantiegeld inbegrepen.

Indien het baremaloon, van toepassing voor de betrokken functie overeenkomstig de toepasselijke

Section 2*Le contrat d'intégration professionnelle***Art. 12**

Le travailleur en voie d'intégration professionnelle et l'employeur d'intégration professionnelle concluent, avant chaque occupation, un contrat d'intégration professionnelle. Celui-ci peut être conclu par écrit ou oralement.

Le contrat d'intégration professionnelle est conclu pour une durée déterminée.

Durant l'exécution du contrat d'intégration professionnelle, les parties peuvent, d'un commun accord, raccourcir ou prolonger la durée des prestations convenues. L'accord visant à raccourcir ou à prolonger les prestations ne s'applique qu'aux prestations futures et vaut nouveau contrat d'intégration professionnelle.

Pour autant qu'il soit satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au chapitre 3, le nombre maximum de jours d'intégration professionnelle n'est pas limité.

Art. 13

La durée de chaque période de travail prévue par un contrat d'intégration professionnelle ne peut être inférieure à deux heures.

Par période de travail, les parties ne peuvent convenir qu'une seule fois de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues.

Lorsque la durée de la période de travail, éventuellement prolongée, excède huit heures, l'excédent sera considéré comme du travail supplémentaire.

En aucun cas, les parties ne peuvent, d'un commun accord, prolonger les prestations de travail convenues au-delà de onze heures par jour.

Art. 14

La rémunération d'intégration professionnelle ne peut être inférieure à 9,5 euros/heure, ni supérieure à 20 euros/heure. Le simple et le double pécule de vacances est toujours compris dans la rémunération d'intégration professionnelle.

Lorsque la rémunération barémique applicable à la fonction concernée conformément aux conventions

collectieve arbeidsovereenkomsten of bedrijfsakkoorden, hoger is dan 9,5 euro/uur zal het baremaloon worden toegepast zonder bijkomende toeslag voor vakantiegeld.

Indien het baremaloon een maandloon is gebeurt de omzetting naar een uurloon volgens de hiernavolgende formule: $((\text{maandloon} \times 3) : 13 \text{ weken}) : 38$

Op het arbeidsintegratieloon dient geen vakantiegeld uit dienst te worden berekend en betaald. Dit doet geen afbreuk aan het recht op jaarlijkse vakantie zoals gewaarborgd door artikel 17*bis* van de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Art. 15

Iedere integratie-arbeidsovereenkomst dient door de arbeidsintegratiewerkgever of zijn aangestelde voor aanvang van de uitvoering van de overeenkomst te worden aangegeven aan de RSZ met vermelding van begin- en einduur van de prestaties.

Wanneer de partijen, overeenkomstig artikel 13, tijdens de werkperiode in onderling akkoord overeenkomen om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen dient deze wijziging binnen de 24 uur te worden aangepast in de aangifte aan de RSZ.

De sancties bij niet aangifte of een laattijdige aangifte aan de RSZ, zoals vastgesteld in het Sociaal Strafwetboek, gelden ook voor de wet op de arbeidsintegratiejobs.

De praktische modaliteiten van de RSZ-registratie en RSZ-aangifte voor het stelsel van de arbeidsintegratiejobs zullen via een koninklijk besluit worden uitgewerkt.

Art. 16

Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 15, wordt de arbeidsintegratiewerknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer.

collectives de travail applicables ou aux accords d'entreprise est supérieure à 9,5 euros/heure, elle sera appliquée sans supplément pour le pécule de vacances.

Lorsque la rémunération barémique est une rémunération mensuelle, la conversion en salaire horaire s'effectue selon la formule suivante: $((\text{rémunération mensuelle} \times 3) : 13 \text{ semaines}) : 38$

La rémunération d'intégration professionnelle ne donne lieu ni au calcul, ni au versement d'un pécule de vacances en cas de départ. Cette disposition ne porte pas atteinte au droit aux vacances annuelles tel que garanti à l'article 17*bis* des lois du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Art. 15

L'employeur d'intégration professionnelle ou son préposé est tenu, avant le début de l'exécution du contrat, de déclarer à l'ONSS chaque contrat d'intégration professionnelle en mentionnant le début et la fin des prestations.

Si, conformément à l'article 13, les parties conviennent d'un commun accord, durant la période de travail, d'écourter ou de prolonger les prestations convenues, cette modification doit être mentionnée dans les 24 heures dans la déclaration à l'ONSS.

Les sanctions prévues en cas de non-déclaration ou de déclaration tardive à l'ONSS, telles que fixées par le Code pénal social, s'appliquent également à la loi relative aux emplois d'intégration professionnelle.

Le Roi fixe les modalités de l'enregistrement et de la déclaration à l'ONSS pour le régime d'emplois d'intégration professionnelle.

Art. 16

Lorsqu'un travailleur en voie d'intégration professionnelle est présent sur le lieu de travail, alors que le moment exact du début et de la fin d'une tâche ou d'une prestation de travail n'est pas enregistré ni tenu à jour conformément à l'article 15, ce travailleur est présumé, sauf s'il apporte la preuve du contraire, avoir, durant le trimestre concerné, fourni ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail, en qualité de travailleur salarié à temps plein.

HOOFDSTUK 5

Andere arbeidsrechtelijke bepalingen

Art. 17

De integratie-arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de arbeidswet van 16 maart 1971 behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze wet betreft.

Andere arbeidswetgeving, met inbegrip van welzijnswetgeving, die van toepassing is op werkgevers en werknemers die arbeidsovereenkomsten aangaan overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 blijft eveneens van toepassing behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze wet betreft.

HOOFDSTUK 6

Bijdragen sociale zekerheid

Art. 18

In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel *1quater* ingevoegd, luidende:

“Art. *1quater*. Deze wet is eveneens van toepassing op de arbeidsintegratiewerknemers en de werkgevers die door een arbeidsintegratieovereenkomst verbonden zijn.”

Art. 19

In artikel 38 van de wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 24 juli 2008, 23 december 2009 en 25 april 2014, wordt een paragraaf *3septidécies* ingevoegd, luidende:

“§ *3septidécies*. Het arbeidsintegratieloon als bedoeld in de wet van 15 april 2016 tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs is onderworpen aan de volgende bijzondere werkgevers- en werknemersbijdragen van sociale zekerheid:

1° de arbeidsintegratiewerkgever is een bijzondere bijdrage van 30 % op het arbeidsintegratieloon verschuldigd aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen wanneer de

CHAPITRE 5

Autres dispositions en matière de droit du travail

Art. 17

Le contrat d'intégration professionnelle est réglé par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sauf en ce qui concerne les dispositions spécifiques de la présente loi.

D'autres volets de la législation sur le travail, y compris la législation sur le bien-être, applicables aux employeurs et aux travailleurs qui concluent des contrats de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978, restent également d'application, sauf en ce qui concerne les dispositions spécifiques de la présente loi.

CHAPITRE 6

Cotisations de sécurité sociale

Art. 18

Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, il est inséré un article *1quater* rédigé comme suit:

“Art. *1quater*. La présente loi est également applicable aux travailleurs en voie d'intégration professionnelle et aux employeurs qui sont liés par un contrat d'intégration professionnelle.”

Art. 19

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par les lois des 24 juillet 2008, 23 décembre 2009 et 25 avril 2014, il est inséré un paragraphe *3septidécies* rédigé comme suit:

“§ *3septidécies*. La rémunération d'intégration professionnelle visée par la loi du 15 avril 2016 instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle est soumise aux cotisations spéciales de sécurité sociale suivantes:

1° l'employeur d'intégration professionnelle doit verser une cotisation spéciale de 30 % de la rémunération d'intégration professionnelle à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale lorsque l'allocation

inkomensvervangende uitkering die wordt gecompenseerd hoger dan 1 200 euro/maand bedraagt;

2° de arbeidsintegratiewerknemer is een bijzondere bijdrage van 25 % op het arbeidsintegratieloon verschuldigd aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen wanneer de inkomensvervangende uitkering die wordt gecompenseerd maximaal 1 200 euro/maand bedraagt.

De bijzondere werknemersbijdrage van 25 % of 30 % is een bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid. Het compenseert de normale RSZ-werknemersbijdrage van 13,07 % aangevuld met een compensatie voor het behoud van de vervangende uitkering tijdens het uitoefenen van een arbeidsintegratiejob.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn van toepassing.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in het eerste lid wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer”.

HOOFDSTUK 7

Sociale zekerheidsrechten

Art. 20

Arbeid via een arbeidsintegratiejob is, voor zoverre aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, een toegelaten activiteit voor alle stelsels van sociale zekerheid en sociale bijstand die volgens artikel 3 onder het begrip “inkomensvervangende uitkeringen” of “kostencompenserende tegemoetkomingen” vallen. De arbeidsintegratiewerknemer behoudt zijn inkomensvervangende uitkering alsook eventuele kostencompenserende tegemoetkomingen tijdens het uitoefenen van een arbeidsintegratiejob en kan deze cumuleren met een arbeidsintegratieloon.

de remplacement de revenus qui est compensée est supérieure à 1 200 euros par mois;

2° le travailleur en voie d'intégration professionnelle doit verser une cotisation spéciale de 25 % de la rémunération d'intégration professionnelle à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale lorsque l'allocation de remplacement de revenus qui est compensée s'élève au maximum à 1 200 euros par mois.

Cette cotisation spéciale de 25 % ou 30 % constitue une cotisation de sécurité sociale compensatoire à caractère libératoire. Elle compense la cotisation ONSS normale de 13,07 % à charge du travailleur, à laquelle s'ajoute une compensation pour le maintien de l'allocation de remplacement de revenus pendant l'exercice d'une activité dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle.

Les dispositions du régime général de sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, le contrôle, la désignation du juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action judiciaire, le privilège et la communication du montant de la créance de l'Office nationale de sécurité sociale, sont d'application.

Le produit des cotisations spéciales visées à l'alinéa 1^{er} est versé à l'ONSS – Gestion globale”.

CHAPITRE 7

Droits en matière de sécurité sociale

Art. 20

Pour autant qu'il soit satisfait aux conditions de la présente loi, le travail effectué dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle constitue une activité autorisée pour les bénéficiaires de toute prestation de sécurité sociale et d'aide sociale qui, conformément à l'article 3, entre dans la catégorie des “allocations de remplacement de revenus” ou des “allocations compensatoires”. Le travailleur concerné conserve son allocation de remplacement de revenus ainsi que ses allocations compensatoires éventuelles pendant l'exercice de son activité dans le cadre de son emploi d'intégration professionnelle et peut la cumuler avec la rémunération de cette activité.

Het uitoefenen van een arbeidsintegratiejob, voor zoverre aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, wordt niet aanzien als een activiteit waardoor de inkomensvervangende uitkering of kostencompenserende tegemoetkoming geheel of gedeeltelijk wordt verminderd.

Art. 21

Alle arbeidsintegratie-uren waarvoor op het arbeidsintegratieloon sociale zekerheid overeenkomstig artikel 16 werd betaald, tellen mee als gewerkte uren of dagen voor de opbouw van sociale zekerheidsrechten in het stelsel van de werknemers overeenkomstig de toepasselijke wetgeving van die stelsels van sociale zekerheid.

Art. 22

Wanneer sociale zekerheidsrechten in het stelsel van de werknemers worden opgebouwd op basis van arbeidsintegratie-uren vervalt voor die uren de opbouw van sociale zekerheidsrechten op basis van de vervangende uitkering die verder wordt uitbetaald.

HOOFDSTUK 7

Fiscaliteit

Art. 23

Het arbeidsintegratieloon is een bezoldiging van werknemers onderworpen aan personenbelasting overeenkomstig het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Het bruto arbeidsintegratieloon na aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage overeenkomstig artikel 16 wordt aanzien als het belastbaar arbeidsintegratieloon. Op het belastbaar integratieloon wordt een bedrijfsvoorheffing van 15 % ingehouden en doorgestort overeenkomstig het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Het belastbaar arbeidsintegratieloon wordt niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor de inkomensvervangende uitkering.

Pour autant qu'il soit satisfait aux conditions de la présente loi, l'exercice d'une activité dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle n'est pas considéré comme une activité entraînant la suppression ou la réduction de l'allocation de remplacement de revenus ou de l'allocation compensatoire.

Art. 21

Toutes les heures d'intégration professionnelle pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées sur la rémunération d'intégration professionnelle conformément à l'article 16 s'ajoutent aux heures et jours prestés pris en compte pour la constitution de droits de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés, conformément à la législation applicable dans ce régime de sécurité sociale.

Art. 22

La constitution de droits de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés sur la base d'heures d'intégration professionnelle inclut, pour ces heures, la constitution de droits de sécurité sociale sur la base de l'allocation de remplacement de revenus qui continue d'être versée.

CHAPITRE 8

Fiscalité

Art. 23

La rémunération d'intégration professionnelle est une rémunération soumise à l'impôt des personnes physiques conformément au Code des impôts sur les revenus 1992.

La rémunération d'intégration professionnelle brute après déduction de la cotisation spéciale à charge du travailleur (conformément à l'article 16) constitue la part imposable de la rémunération d'intégration professionnelle. Cette rémunération imposable est soumise à un précompte professionnel de 15 % qui est retenu et versé conformément au Code des impôts sur les revenus 1992.

La rémunération d'intégration professionnelle imposable n'est pas prise en compte dans le calcul du montant limite de la réduction d'impôt pour l'allocation de remplacement de revenus.

HOOFDSTUK 8

Slotbepaling

Art. 24

Deze wet treedt in werking op 1 juli 2017.

13 december 2016

Jan SPOOREN (N-VA)

CHAPITRE 8

Disposition finale

Art. 24

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

13 décembre 2016