

**Belgische Kamer  
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1997-1998 (\*)

8 JANUARI 1998

**WETSONTWERP**

**houdende bepalingen tot  
bevordering van de tewerkstelling**

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van het koninklijk besluit  
van 24 mei 1976 betreffende het collectief  
ontslag teneinde de bescherming van de  
werknamers te verbeteren**

**WETSVOORSTEL**

**tot invoering van bijkomende sancties  
bij de niet-naleving van de informatie-  
en raadplegingsprocedures  
bij ontslag**

**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR MEVR. Greta D'HONDT

(1) Samenstelling van de commissie : zie blz. 2.

Zie :

- 1269 - 97 / 98 :

- Nr 1 : Wetsontwerp.
- Nr's 2 en 3 : Amendementen.

Zie ook :

- Nr 5 : Tekst aangenomen door de commissie.

- 1025 - 96 / 97 :

- Nr 1 : Wetsvoorstel van de heren Deleuze, Wauters en Detienne.

- 1052 - 96 / 97 :

- Nr 1 : Wetsvoorstel van de heer Bonte.

(\*) Vierde zitting van de 49<sup>e</sup> zittingsperiode.

**Chambre des Représentants  
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1997-1998 (\*)

8 JANVIER 1998

**PROJET DE LOI**

**portant des dispositions  
en faveur de l'emploi**

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant l'arrêté royal du 24 mai 1976  
sur les licenciements collectifs en vue  
d'améliorer la protection des  
travailleurs**

**PROPOSITION DE LOI**

**instaurant des sanctions supplémentaires  
en cas de non-respect des procédures  
d'information et de consultation lors  
de licenciements**

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DES  
AFFAIRES SOCIALES (1)

PAR MME Greta D'HONDT

(1) Composition de la commission : voir p. 2.

Voir :

- 1269 - 97 / 98 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N°s 2 et 3 : Amendements.

Voir aussi :

- N° 5 : Texte adopté par la commission.

- 1025 - 96 / 97 :

- N° 1 : Proposition de loi de MM. Deleuze, Wauters et Detienne.

- 1052 - 96 / 97 :

- N° 1 : Proposition de loi de M. Bonte.

(\*) Quatrième session de la 49<sup>e</sup> législature.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dat wetsontwerp alsook de toegevoegde wetsvoorstellingen besproken op haar vergaderingen van 3, 10, 16 en 17 december 1997.

### I. — PROCEDURE

De vergadering van 3 december handelde over de toepassing van het Reglement van de Kamer met betrekking tot de toevoeging van wetsvoorstellingen waarover de Raad van State nog advies moet uitbrengen bij een later ingediend wetsontwerp waarvan de regering krachtens artikel 80 van de Grondwet de spoedbehandeling heeft gevraagd.

Ter herinnering volgt hier een lijst van de voorstellen waarvan de commissie tijdens haar vergaderingen van 24 juni en 9 juli 1997 de besprekking heeft aangevat :

— voorstel van resolutie (ingedien door mevrouw van de Castele c.s.) betreffende de delokalisatie en het verlies aan banen binnen de Europese Unie en in het bijzonder de sluiting van de Renaultvestiging in Vilvoorde (Stuk n° 956/1);

— wetsvoorstel (ingedien door de heren Deleuze, Wauters en Detienne) tot wijziging van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag teneinde de bescherming van de werknemers te verbeteren (Stuk n° 1025/1);

— wetsvoorstel (ingedien door de heer Bonte) tot invoering van bijkomende sancties bij de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedures bij ontslag (Stuk n° 1052/1).

Op 22 juli 1997 heeft de voorzitter van de Kamer een brief gestuurd naar de Raad van State waarin hij, op verzoek van de commissie (die daartoe eenparig had besloten), de Raad vraagt uiterlijk tegen eind september 1997 advies uit te brengen over de volgende teksten :

— wetsvoorstel n° 1025/1, alsook de amendementen n°s 1 en 2 (Stuk n° 1025/2) die op dat voorstel zijn ingediend;

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Chevalier.

#### A. — Vaste leden :

C.V.P. Mevr. D'Hondt (G.), HH. Goutry, Lenssens, Mevr. Pieters (T.).  
P.S. Mevr. Burgeon, HH. Delizée, Dighneef.  
V.L.D. HH. Anthuenis, Chevalier, Valkeniers.  
S.P. HH. Bonte, Vermassen.  
P.R.L. H. Bacquelaine, Mevr. Her-F.D.F. zet.  
P.S.C. H. Viseur (J.-J.).  
VI. H. Van den Eynde.  
Blok Agalev/H. Wauters.  
Ecolo

#### B. — Plaatsvervangers :

H. Ansoms, Mevr. Creyf, H. Vandeurzen, Mevr. Van Haesendonck, Mevr. van Kessel.  
HH. Dufour, Harmegnies, Mooock, Moriau.  
HH. Cortois, De Grauwé, Lano, Van Aperen.  
HH. Cuyt, Suykens, Verstraeten.  
HH. D'hondt(D.), Michel, Wauthier.  
Mevr. Cahay-André, H. Fournaux.  
Mevr. Colen, H. Laeremans.  
HH. Detienne, Vanoost.

#### C. — Niet-stemgerechtigd lid :

V.U. Mevr. Van de Castele.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi ainsi que les propositions de loi jointes au cours de ses réunions des 3, 10, 16 et 17 décembre 1997.

### I. — PROCEDURE

Lors de la réunion du 3 décembre, une discussion a eu lieu concernant l'application du Règlement de la Chambre au sujet de la jonction de propositions de loi ayant fait l'objet d'une demande d'avis du Conseil d'Etat à un projet de loi ultérieurement déposé et pour lequel l'urgence a été demandée par le gouvernement sur la base de l'article 80 de la Constitution.

Pour rappel, au cours de ses réunions des 24 juin et 9 juillet 1997, la commission avait entamé l'examen des propositions suivantes :

— proposition de résolution (Mme van de Castele et consorts) concernant la délocalisation et la perte d'emplois à l'intérieur de l'Union européenne, et plus particulièrement la fermeture du siège de Renault à Vilvorde (n° 956/1);

— proposition de loi (MM. Deleuze, Wauters et Detienne) modifiant l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs en vue d'améliorer la protection des travailleurs (n° 1025/1);

— proposition de loi (M. Bonte) instaurant des sanctions supplémentaires en cas de non-respect des procédures d'information et de consultations lors de licenciements (n° 1052/1).

Par lettre du 22 juillet 1997, le président de la Chambre sollicitait, sur demande unanime de la commission et pour fin septembre 1997 au plus tard, l'avis du Conseil d'Etat sur les textes suivants :

— la proposition n° 1025/1 ainsi que les amendements n°s 1 et 2 (Doc. n° 1025/2) y afférents;

(1) Composition de la commission :

Président : M. Chevalier.

#### A. — Membres titulaires :

C.V.P. Mme D'Hondt (G.), MM. Goutry, Lenssens, Mme Pieters (T.).  
P.S. Mme Burgeon, MM. Delizée, Dighneef.  
V.L.D. MM. Anthuenis, Chevalier, Valkeniers.  
S.P. MM. Bonte, Vermassen.  
P.R.L. M. Bacquelaine, Mme Her-F.D.F. zet.  
P.S.C. M. Viseur (J.-J.).  
VI. M. Van den Eynde.  
Blok Agalev/M. Wauters.  
Ecolo

#### B. — Membres suppléants :

M. Ansoms, Mme Creyf, M. Vandeurzen, Mmes Van Haesendonck, van Kessel.  
MM. Dufour, Harmegnies, Mooock, Moriau.  
MM. Cortois, De Grauwé, Lano, Van Aperen.  
MM. Cuyt, Suykens, Verstraeten.  
MM. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.  
Mme Cahay-André, M. Fournaux.  
Mme Colen, M. Laeremans.  
MM. Detienne, Vanoost.

#### C. — Membre sans voix délibérative :

V.U. Mme Van de Castele.

— de amendementen n<sup>o</sup>s 9 en 10 op voorstel n<sup>r</sup> 1052/1 (Stuk n<sup>r</sup> 1052/2).

Op 20 oktober heeft de voorzitter van de Kamer, op verzoek van de voorzitter van de commissie, opnieuw een brief gestuurd naar de voorzitter van de Raad van State, waarin hij vraagt bovenvermeld advies zo snel mogelijk uit te brengen.

De Raad heeft op 3 december 1997 nog steeds geen advies uitgebracht en de heren Bonte en Wauters hebben gevraagd om, op grond van artikel 17, 3<sup>o</sup>, van het Reglement, dit wetsontwerp bij de wetsvoorstellen n<sup>o</sup>s 1025/1 en 1052/1 te voegen. Gelet daarop hebben — naargelang van het geval — bepaalde leden en de voorzitter het ontbreken van een advies en de door de regering gevraagde spoedbehandeling (krachtens artikel 80 van de Grondwet en/of artikel 56, 7<sup>o</sup>, van het Reglement) als argument gebruikt om, mocht het wetsontwerp aan de wetsvoorstellen worden toegevoegd, te beslissen dat dit wetsontwerp, of ten minste hoofdstuk VII betreffende het collectief ontslag, niet kan worden aangenomen.

De voorzitter van de Kamer, aan wie het probleem werd voorgelegd, bracht op 8 december 1997 een advies uit waarvan de teneur als volgt kan worden samengevat :

— het is de commissie die moet beslissen of het voorwerp van een wetsvoorstel hetzelfde is als dat van een wetsontwerp. Beslist de commissie dat de voorwerpen identiek zijn, dan wordt het wetsvoorstel, krachtens artikel 17, 3<sup>o</sup>, van het Reglement, van rechtswege bij het wetsontwerp gevoegd;

— als een wetsvoorstel bij een wetsontwerp is gevoegd, dan mag de commissie, indien de Raad van State gevraagd werd zijn advies uit te brengen over het toegevoegde wetsvoorstel, krachtens artikel 56, 7<sup>o</sup>, van het Reglement in principe slechts een beslissing nemen na kennis te hebben genomen van het advies;

— in onderhavig geval is dit principe echter niet van toepassing omdat de regering krachtens artikel 40bis van het Reglement, de spoedbehandeling van het betrokken wetsontwerp heeft gevraagd. De toevoeging van wetsvoorstellen waarvoor geen spoedbehandeling werd gevraagd en waarbij de Raad van State niet werd gevraagd zo spoedig mogelijk een advies uit te brengen, zou deze procedure immers in gevaar brengen;

— tot slot blijkt dat het ontbreken van een advies van de Raad van State over bovenvermelde wetsvoorstellen niet verhindert dat in de gegeven omstandigheden over het betrokken wetsontwerp kan worden gestemd.

Tijdens haar vergadering van 10 december heeft de commissie besloten de voorstellen n<sup>o</sup>s 1025/1 en 1052/1 bij dit wetsontwerp te voegen.

— les amendements n<sup>o</sup>s 9 et 10 afférents à la proposition n° 1052/1 (Doc. n° 1052/2).

Par lettre du 20 octobre, le président de la Chambre adressait, sur la demande du président de la commission, un rappel au président du Conseil d'Etat en demandant que l'avis susmentionné puisse être rendu le plus rapidement possible.

L'avis du Conseil d'Etat n'étant toujours pas parvenu le 3 décembre 1997, et MM. Bonte et Wauters ayant demandé, sur la base de l'article 17, 3<sup>o</sup> du règlement, la jonction au présent projet des propositions de loi n<sup>o</sup>s 1025/1 et 1052/1, certains membres et le président ont tiré argument, selon le cas, de cette absence d'avis, de l'urgence demandée par le gouvernement sur la base de l'article 80 de la Constitution et/ou de l'article 56, 7<sup>o</sup> du règlement pour conclure à l'impossibilité d'adopter le présent projet, et tout au moins de son chapitre VII afférent aux licenciements collectifs, si la jonction précitée devait être décidée.

Le président de la Chambre, étant saisi du problème, rendait, le 8 décembre 1997, un avis dont la teneur peut être résumée comme suit :

— il appartient à la commission de décider si l'objet d'une proposition de loi est identique à celui d'un projet de loi. Dans l'affirmative, la jonction de la première au second a lieu de plein droit, conformément à l'article 17, 3<sup>o</sup> du règlement;

— en cas de jonction et si l'avis du Conseil d'Etat a été demandé sur la proposition de loi jointe, la commission ne peut en principe conclure, par application de l'article 56, 7<sup>o</sup> du règlement, qu'après avoir pris connaissance de l'avis;

— ce principe ne peut toutefois pas être appliqué en l'espèce, où la procédure d'urgence a été demandée par le gouvernement, conformément à l'article 40bis du règlement, à propos du projet de loi considéré. Cette procédure serait en effet hypothéquée par la jonction, à la discussion du projet, de propositions de loi à propos desquelles l'urgence n'a pas été demandée et un avis non urgent du Conseil d'Etat a été sollicité;

— en conclusion, l'absence d'avis du Conseil d'Etat sur les propositions de loi précitées ne paraît pas, dans les circonstances données, empêcher un vote sur le projet de loi considéré.

Lors de sa réunion du 10 décembre, la commission a décidé de joindre les propositions n<sup>o</sup>s 1025/1 et 1052/1 à l'examen du présent projet.

**II. — INLEIDENDE UITEENZETTING  
DOOR DE MINISTER VAN  
TEWERKSTELLING EN ARBEID BELAST  
MET HET GELIJKE KANSEN BELEID**

**1. ALGEMENE INLEIDING**

Het voorliggend wetsontwerp heeft tot doel meerder beslissingen van de regering van 25 maart 1997 inzake het federaal werkgelegenheidsbeleid in wetteksten om te zetten.

Deze beslissingen werden genomen met het oog op de continuïteit van dit federaal werkgelegenheidsbeleid.

Ter herinnering, dit beleid is gebaseerd op twee pijlers.

De eerste pijler is de versterking van de economische basis en de versterking van de groei. Deze vormen inderdaad de onontbeerlijke basis voor het behoud en de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

De tweede pijler is de bevordering van de werkgelegenheid. Het betreft hier begeleidingsmaatregelen teneinde de tewerkstellingsintensiteit van de groei te versterken.

Deze maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid berusten op 5 krachtlijnen :

1° de vermindering van de arbeidskosten door enerzijds de loonmatiging en anderzijds de vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdrage;

2° de herverdeling van de arbeid over een groter aantal personen en een grotere soepelheid in de arbeidsorganisatie;

3° maatregelen tot bevordering van de inschakeling van doelgroepen die specifieke problemen kennen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld de jongeren en de langdurig werklozen);

4° het beantwoorden aan nieuwe maatschappelijke behoeften;

5° de vorming.

Deze 5 pijlers van het tewerkstellingsbeleid kaderen ook in de aanbevelingen van de Europese Unie, namelijk geformuleerd in Essen en recent eraan herinnerd in Luxemburg.

Voorliggend ontwerp bevat vooral bepalingen die de bestaande maatregelen ofwel aanvullen of versterken, ofwel verbeteren of vergemakkelijken.

Bovendien bevat het ontwerp maatregelen die dringend noodzakelijk waren in het kader van de arbeidsreglementering.

**2. KORTE BESPREKING VAN DE VERSCHILLENDE MAATREGELEN**

**2.1. Verlaging van de arbeidskosten**

Wat de verlaging van de arbeidskost betreft zijn er twee maatregelen in dit wetsontwerp die hier op betrekking hebben.

**II. — EXPOSE INTRODUCTIF  
DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU  
TRAVAIL, CHARGEÉ DE LA POLITIQUE  
D'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE  
HOMMES ET FEMMES**

**1. INTRODUCTION GENERALE**

Le présent projet de loi vise à couler en texte de loi plusieurs décisions du Gouvernement du 25 mars 1997, en matière de politique de l'Emploi du Gouvernement fédéral.

Il s'agit de décisions qui s'inscrivent dans la continuité de la politique du Gouvernement fédéral en matière d'emploi.

Pour rappel, celle-ci repose sur deux piliers.

Le premier consiste à renforcer l'assise économique et à soutenir la croissance. Celles-ci constituent en effet le socle indispensable au maintien et au développement de l'emploi.

Le second consiste à promouvoir l'emploi. Il s'agit de prendre des mesures d'accompagnement afin d'augmenter l'intensité en emploi de la croissance.

Ces mesures de promotion de l'emploi s'articulent autour de 5 axes principaux :

1° la réduction du coût du travail à la fois par la modération salariale et par la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale;

2° la redistribution du travail sur un plus grand nombre de personnes et une plus grande souplesse dans l'organisation du travail;

3° les mesures encourageant l'insertion des groupes cibles rencontrant des difficultés particulières sur le marché de l'emploi (par exemple les jeunes et les chômeurs de longue durée);

4° l'exploitation des gisements d'emploi qui répondent à des nouveaux besoins de société;

5° la formation.

Ces 5 axes de la politique de l'emploi s'inscrivent également dans le cadre des recommandations de l'Union européenne, formulées notamment à Essen et rappelées tout récemment à Luxembourg.

Le présent projet contient pour l'essentiel des dispositions qui soit complètent ou renforcent, soit améliorent ou simplifient des mesures existantes.

Le projet contient en outre des mesures qui s'imposent d'urgence dans le cadre de la réglementation du travail.

**2. BREVE PRESENTATION DES DIFFERENTES MESURES**

**2.1. Abaissement du coût du travail**

En ce qui concerne l'abaissement du coût du travail, ce projet de loi comporte deux mesures.

**2.1.1. + één, + twee, + drie plan**  
 (Hoofdstuk II — Afdeling IX )

In deze afdeling wordt de toegang tot het plus-één plan behouden voor de werkgevers van de tuinbouwsektor, ook als ze gelegenheidsarbeiders tewerkstellen voor wie ze sociale zekerheidsbijdragen betalen.

Verder wordt de toepassing van de bijdragevermindering voor de aanwerving van een tweede en derde werknemer verlengd tot en met het jaar 2000.

**2.1.2. Sancties bij niet-naleving van de maatregelen met betrekking tot de loonmatiging**  
 (Hoofdstuk V)

De wet van 26 juli 1996 voorzag in artikel 9 in administratieve sancties voor de werkgever die de loonmatigingsbepalingen niet respecteert. Hierbij werd bewust afgeweken van de traditionele oplossing waarbij strafsancties worden voorgeschreven voor wie bepaalde regels inzake arbeidsrecht overtreedt.

Die klassieke oplossing biedt weliswaar veel waarborgen, bijvoorbeeld inzake de bevoegdheid van de controlerende ambtenaren, gerechtelijke behandeling, de rechten van de verdediging, de mogelijkheid van administratieve geldboeten enz.

Zij heeft echter ook een groot psychologisch nadeel, namelijk dat een vergrijp als een strafbaar feit wordt gekatalogeerd hetgeen niet steeds gemakkelijk verstaanbaar is voor bijvoorbeeld een Amerikaans of Belgisch ondernemer.

Artikel 9, § 1 van de wet van 26 juli 1996 dat rechtstreeks administratieve sancties wenste in te voeren, zonder dat tevens ook in strafsancties werd voorzien, stuitte evenwel op kritiek wegens enkele technische hiaten. Zo was het bijvoorbeeld onvoldoende duidelijk of de Koning de bevoegdheid kreeg om de controlerende ambtenaren aan te wijzen, welke de procedure van vastellingen van overtredingen zou zijn, de rechten van de verdediging enz.

Daarom wordt nu in het nieuwe artikel 44 hieromtrent duidelijkheid gecreëerd. De omvang van de sancties zoals vastgelegd in de wet van 26 juli 1996 wordt immers niet gewijzigd (de Koning bepaalt deze met een maximum van het dubbel van de overschrijding). De aanwijzing van de bevoegde ambtenaren, de wijze van vaststelling, de bewijskracht van een vaststelling, de rechten van de verdediging en dergelijke worden nu explicet vermeld. Bovendien wordt verwezen naar de regels die gelden inzake het opleggen van gewone administratieve geldboeten in het kader van de wet van 30 juni 1971.

**2.1.1. Plan plus un, plan plus deux, plan plus trois**  
 (Chapitre II — Section IX)

Cette section réserve l'accès au Plan plus un aux employeurs du secteur horticole, même s'ils occupent des travailleurs occasionnels pour lesquels ils payent des cotisations de sécurité sociale.

En outre, l'application de la réduction de cotisations pour l'engagement d'un deuxième et d'un troisième travailleur est prolongée jusque et y compris l'an 2000.

**2.1.2. Sanctions en cas de non respect des mesures relatives à la modération salariale**  
 (Chapitre V)

La loi du 26 juillet 1996 prévoyait en son article 9 des sanctions administratives pour l'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives à la modération salariale. Il s'agissait d'une dérogation tout à fait consciente à la solution classique qui consistait à prescrire des sanctions pénales pour les employeurs qui transgressent certaines règles en matière de droit du travail.

Cette solution classique offre certes de nombreuses garanties, par exemple en ce qui concerne la compétence des fonctionnaires exerçant la surveillance, le traitement juridique, les droits de la défense, la possibilité d'infliger des amendes administratives, etc.

Mais elle présente toutefois aussi le désavantage psychologique qu'une faute est cataloguée comme un fait punissable, ce qui n'est pas toujours compréhensible pour, par exemple, un entrepreneur américain ou belge.

L'article 9, § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996, qui voulait instaurer des sanctions administratives directes, sans prévoir également par ailleurs des sanctions pénales, a cependant soulevé plusieurs critiques en raison de quelques lacunes d'ordre technique. Il n'était par exemple pas précisé clairement si le Roi avait la compétence de désigner les fonctionnaires exerçant la surveillance, quelle devait être la procédure de constatation des infractions, quels étaient les droits de la défense, etc.

C'est la raison pour laquelle le nouvel article 44 apporte la clarté sur le sujet. L'ampleur des sanctions, telles que fixées dans la loi du 26 juillet 1996 n'est en effet pas modifiée (le Roi les fixe avec un maximum correspondant au double de l'infraction). La désignation des fonctionnaires exerçant la surveillance, le mode de constatation, la force probante d'une constatation, les droits de la défense et autres matières sont maintenant précisées de manière explicite. Par ailleurs, il est fait référence aux règles en vigueur en ce qui concerne le fait d'infliger des amendes administratives normales dans le cadre de la loi du 30 juin 1971.

## 2.2. Arbeidsherverdeling en soepeler arbeidsorganisatie

De volgende maatregelen uit het wetsontwerp hebben betrekking op de arbeidsherverdeling en een soepeler arbeidsorganisatie.

### 2.2.1. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd

(Hoofdstuk II — Afdeling II (artikel 12))

De mogelijkheid om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten zonder dat het vermoeden speelt dat partijen een overeenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten is momenteel reeds voorzien in de arbeidsovereenkomstenwet (artikel 10bis).

Deze afwijkingsmogelijkheid, voorzien in de arbeidsovereenkomstenwet, houdt echter op te bestaan op 31 december 1997.

De bestaande afwijkingsregels worden nu definitief ingesteld. Dat wil zeggen dat in de toekomst werknemers kunnen aangeworven worden in het systeem van maximum 4 arbeidsovereenkomsten van een duur van minimum drie maanden gedurende maximum twee jaar of in het systeem van arbeidsovereenkomsten van minimaal zes maanden gedurende maximum drie jaar.

### 2.2.2. Bescherming tegen ontslag bij loopbaanonderbreking

(Hoofdstuk II — Afdeling VI (artikel 26))

Via deze afdeling wordt voorzien in éénzelfde aanvang van de periode van bescherming tegen ontslag waarvan de werknemer die gebruik maakt van een recht op loopbaanonderbreking, kan genieten.

Met andere woorden ongeacht of de werknemer zijn loopbaanonderbreking neemt op basis van een recht voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst, op basis van de wet van 22 januari 1985 zelf (bijvoorbeeld palliatief verlof) of op basis van een koninklijk besluit (het koninklijk besluit van 6 februari 1997 voorziet in 1 % recht + recht voor opvang ziek familie-of gezinslid), begint de beschermingsperiode te lopen de dag dat de persoon zijn aanvraag tot loopbaanonderbreking indient. [De aanvraag tot loopbaanonderbreking dient doorgaans 3 maanden op voorhand te gebeuren (Behalve bij ouderschapsverlof waar het 2 maanden is)]. De bescherming loopt tot het einde van de derde maand na het einde van de loopbaanonderbreking.

### 2.2.3. Recht op loopbaanonderbreking voor personeelsleden van provincies en gemeenten

(Hoofdstuk II — Afdeling VII (artikel 27))

Er wordt een recht op loopbaanonderbreking ingevoerd voor het personeel van de provincies en de gemeenten. Dit recht is zowel van toepassing op het

## 2.2. Redistribution du travail et organisation plus souple du travail

Les mesures suivantes du projet de loi concernent la redistribution du travail et une organisation plus souple du travail.

### 2.2.1. Contrats de travail à durée déterminée successifs

(Chapitre II — Section II (article 12))

La possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs sans que joue la présomption que les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée est déjà prévue actuellement dans la loi sur les contrats de travail (article 10bis).

Cette possibilité de dérogation, prévue dans la loi sur les contrats de travail, cesse cependant d'exister le 31 décembre 1997.

Les règles de dérogation existantes sont maintenant instaurées de manière définitive. Cela signifie qu'à l'avenir, les travailleurs pourront être engagés dans le cadre du système de maximum quatre contrats de travail d'une durée minimum de trois mois pendant maximum deux ans ou dans le cadre du système des contrats de travail de minimum six mois pendant maximum trois ans.

### 2.2.2. Protection contre le licenciement en cas d'interruption de carrière

(Chapitre II — Section VI (article 26))

Via cette section, on prévoit un seul et même début de la période de protection contre le licenciement dont peut profiter le travailleur qui bénéficie d'un droit à l'interruption de carrière.

En d'autres termes, que le travailleur prenne son interruption de carrière sur la base d'un droit prévu dans une convention collective de travail, sur la base de la loi du 22 janvier 1985 même (par exemple congé pour soins palliatifs) ou sur la base d'un arrêté royal (l'arrêté royal du 6 février 1997 prévoit un droit pour 1 % + droit pour s'occuper d'un membre de la famille malade), la période de protection commence à courir le jour où la personne introduit sa demande d'interruption de carrière. (La demande d'interruption de carrière doit généralement se faire 3 mois à l'avance [Sauf en cas de congé parental où il s'agit de 2 mois]). La protection court jusqu'à la fin du troisième mois suivant la fin de l'interruption de carrière.

### 2.2.3. Droit à l'interruption de carrière pour les membres du personnel des provinces et communes

(Chapitre II — Section VII (article 27))

Un droit à l'interruption de carrière est instauré pour le personnel des provinces et des communes. Ce droit s'applique tant au personnel contractuel qu'au

contractueel als op het statutair personeel. De voltijdse tewerkgestelde personeelsleden hebben recht op een voltijdse én deeltijdse loopbaanonderbreking. Deze voltijds tewerkgestelde werknemer kan een loopbaanvermindering bekomen met 1/5 ofwel zijn prestaties met de helft verminderen. Er wordt dus niet voorzien in een loopbaanonderbreking voor de 1/4 of 1/3.

De deeltijds tewerkgestelde werknemers kunnen enkel een volledige loopbaanonderbreking nemen. Er bestaat met andere woorden geen recht op deeltijdse loopbaanonderbreking voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden.

Een aantal personeelsleden van de gemeenten worden uitgesloten van dit recht op loopbaanonderbreking. Het gaat hier om leidinggevende functies of functies die een specifieke opleiding vereisen. Tenslotte wordt gesteld dat de loopbaanonderbreking meetelt voor de berekening van anciénniteiten die in het statuut of het reglement voorzien zijn en kan het personeelslid tijdens zijn loopbaanonderbreking aanspraak op bevordering doen gelden.

#### *2.2.4. De tewerkstellingsakkoorden (Hoofdstuk II — Afdeling V)*

In de tewerkstellingsakkoorden werd als voorwaarde om de bijdragevermindering te bekomen gesteld dat de werkgever de bijdragen inzake sociale zekerheid moest betaald hebben dat wil zeggen een werkgever die uitstel van betaling had verkregen of zelfs zijn bijdragen te laat betaalde was uitgesloten van het voordeel van de tewerkstellingsakkoorden. Het was niet de bedoeling om deze werkgevers uit te sluiten. Daarom wordt de tekst aangepast en juist geformuleerd. Men krijgt het voordeel van de tewerkstellingsakkoorden niet als men voor een werknemer helemaal geen bijdragen betaalt; met name wie zwartwerk heeft laten verrichten kan geen beroep doen op het voordeel van de tewerkstellingsakkoorden.

#### *2.2.5. Oprichting van een bureau voor de bevordering van de werkgelegenheid (Hoofdstuk II — Afdeling XII (artikel 34))*

Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bestaat er een begeleidingscel die de ondernemingen bijstaat in de toepassing van arbeidsherverdelende maatregelen en bedrijfsplannen. Deze cel wordt beemand door drie sociaal bemiddelaars die zich deels vrijmaken voor deze begeleiding van ondernemingen.

De taken van deze cel worden veralgemeend en uitgebreid. Zo zal deze cel advies verlenen inzake herverdeling van arbeid en arbeidsorganisatie en de implementatie van maatregelen in ondernemingen.

Het bestaande kader van de cel wordt daartoe aangevuld met één leidinggevende functie, drie uni-

personnel statutaire. Les membres du personnel occupés à temps plein ont droit à une interruption de carrière à temps plein et à temps partiel. Ce travailleur occupé à temps plein peut obtenir une réduction de prestations de 1/5 ou de moitié. On ne prévoit donc pas d'interruption de carrière pour 1/4 ou 1/3 temps.

Les travailleurs occupés à temps partiel ne peuvent prendre qu'une interruption de carrière à temps plein. En d'autres termes, il n'existe pas de droit à l'interruption de carrière à temps partiel pour les membres du personnel occupés à temps partiel.

Un certain nombre de membres du personnel des communes sont exclus de ce droit à l'interruption de carrière. Il s'agit ici des fonctions dirigeantes ou des fonctions exigeant une formation spécifique. Enfin, il est stipulé que l'interruption de carrière compte pour le calcul des anciennetés qui sont prévues dans le statut ou le règlement et le membre du personnel peut prétendre au cours de son interruption de carrière à une promotion.

#### *2.2.4. Les accords pour l'emploi (Chapitre II — Section V)*

On posait comme condition dans les accords pour l'emploi que l'employeur devait avoir payé les cotisations en matière de sécurité sociale pour obtenir la réduction de ces cotisations. Cela signifie qu'un employeur qui avait obtenu un report de paiement ou même avait payé ses cotisations en retard était exclu de l'avantage des accords pour l'emploi. L'exclusion de ces employeurs n'entrait pas dans les objectifs. C'est pourquoi le texte est adapté et formulé correctement. L'avantage des accords pour l'emploi ne peut être obtenu si l'on ne paye aucune cotisation pour un travailleur; à savoir, celui qui a fait effectuer du travail au noir ne peut bénéficier de l'avantage des accords pour l'emploi.

#### *2.2.5. Création d'un bureau pour la promotion de l'emploi (Chapitre II — Section XII (article 34))*

Il existe au Ministère de l'Emploi et du Travail une cellule d'accompagnement qui assiste les entreprises dans l'application de mesures de redistribution du travail et de plans d'entreprise. Cette cellule occupe trois conciliateurs sociaux qui se libèrent en partie pour cet accompagnement d'entreprises.

Les tâches de cette cellule sont généralisées et étendues. Ainsi, cette cellule donnera des avis en matière de redistribution du travail, d'organisation du travail et de mise en œuvre de mesures dans des entreprises.

A cette fin, le cadre existant de la cellule est complété par une fonction dirigeante, par trois collabora-

versitaire medewerkers, specialisten in arbeidsorganisatie, en twee administratieve medewerkers. Verder kan men samenwerken met gespecialiseerde externe bureaus en consultants.

### 2.3. Doelgroepenbeleid

#### 2.3.1. Verbod inzake leeftijdsdiscriminatie

(Hoofdstuk II — Afdeling I (artikelen 2 tot en met 11))

Om oudere werknemers terug de kans te geven zich kandidaat te stellen bij werving en mee te doen aan de selectie werd een verbod ingesteld om een maximumleeftijdsgrafs vast te stellen vanaf wanneer een sollicitant zijn kandidatuur niet meer mag stellen.

Deze bepaling is van toepassing op de privésector én op de overheidssector. Uitzonderingen blijven mogelijk wanneer deze voorzien zijn door wettelijke of reglementaire bepalingen.

#### 2.3.2. Wijzigingen inzake de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces

(Hoofdstuk II — Afdeling III (artikelen 13 tot en met 23))

De bepaling in het ontwerp van programmawet brengt een verbetering aan in de definitie van het begrip « stagiair ». Een stagiair is een werkzoekende die nog geen beroepsarbeid heeft verricht en die de leeftijd van 30 jaar niet bereikt heeft. De huidige wet stelt dat de stagiair de leeftijd van 30 jaar nog niet mag bereikt hebben op het moment van de *aanvraag* tot het verrichten van arbeid onder een stage-overeenkomst. Het ontwerp zet deze anomalie in de wetgeving recht en stelt dat men de leeftijd van 30 jaar niet mag bereikt hebben op het moment van de *aanvang* van de stage.

Gelet op de evolutie inzake de modernisering van de statuten van de intercommunales en de privatisering van sommige overheidsdiensten, moet het begrip « administratie » aangepast worden. Voornoemde instellingen moeten op het stuk van de stage-wetgeving, gelijkgesteld worden met de privé-sector en uit het begrip « administratie » gehaald worden.

Het systeem van ingroeibanen wordt in de voorgestelde tekst opgeheven. Men kan dus bijgevolg ook wat de stageverplichting betreft een aanwerving in het kader van de ingroeibanen niet meer gelijkstellen met een stage.

In de strijd tegen de armoede wordt gesteld dat ook de overheid en de privé-sector deeltijdse eerstewerkervaringscontracten kan afsluiten met bestaansminimumtrekkers. Aan de overheid wordt dan ook de tussenkomst van 6 000 frank in het loon gegeven.

De berekening van *het aantal stagiaires*, met name drie procent van het personeelsbestand, gebeurt ac-

teurs universitaires, par des spécialistes en organisation du travail et par deux collaborateurs administratifs. En outre, on pourra collaborer avec des bureaux externes et des consultants spécialisés.

### 2.3. Politique des groupes cibles

#### 2.3.1. Interdiction en matière de discrimination d'âge

(Chapitre II — Section I<sup>e</sup> (articles 2 à 11 inclus))

Pour donner à nouveau la possibilité aux travailleurs âgés de poser leur candidature lors de recrutements et de participer à la sélection, on a institué une interdiction de fixer une limite d'âge maximum au-delà de laquelle un candidat ne peut plus postuler.

Cette disposition s'applique au secteur privé et au secteur public. Des exceptions restent possibles lorsque celles-ci sont prévues par des dispositions légales ou réglementaires.

#### 2.3.2. Modifications en matière de stage et d'insertion professionnelle des jeunes

(Chapitre II — Section III (articles 13 à 23 inclus))

La disposition dans le projet de loi-programme apporte une amélioration dans la définition de la notion de « stagiaire ». Un stagiaire est un demandeur d'emploi qui n'a pas encore effectué un travail professionnel et qui n'a pas atteint l'âge de 30 ans. La loi actuelle dispose que le stagiaire ne doit pas avoir atteint l'âge de 30 ans au moment de la *demande* pour effectuer un travail sous contrat de stage. Le projet corrige cette anomalie dans la législation et dispose que l'on ne peut pas avoir atteint l'âge de 30 ans au moment du *début* du stage.

Vu l'évolution en matière de modernisation des statuts des intercommunales et de privatisation de certains services publics, la notion d'*« administration »* doit être adaptée. Les organismes précités doivent, dans le domaine de la législation sur le stage, être assimilés au secteur privé et soustraits à la notion d'*« administration »*.

Le système des emplois tremplins est abrogé dans le texte proposé. On ne peut donc plus, en ce qui concerne l'obligation de stage, assimiler un recrutement effectué dans le cadre des emplois tremplins à un stage.

Dans la lutte contre la pauvreté, on stipule que l'autorité et le secteur privé peuvent conclure des contrats de première expérience professionnelle à temps partiel avec des minimexés. On donne aussi à l'autorité une intervention de 6 000 francs dans le salaire.

Le calcul du *nombre de stagiaires*, à savoir 3 % de l'effectif du personnel, se fait actuellement sur le

tueel op het aantal « hoofden ». Een deeltijdse werknemer gold dus als een voltijdse. In het kader van de herverdeling van de arbeid en de bevordering van de deeltijdse arbeid kan dit soort van berekening een pervers effect hebben. Ondernemingen zouden ontmoedigd worden deeltijdse arbeid in te voeren gelet op het sanctionerend effect in de stagewetgeving.

Bovendien zien we ook in de praktijk dat ondernemingen met veel deeltijdse werknemers systematisch uitzonderingen op de stage-wetgeving komen vragen juist omwille van deze berekening. Gelet op deze verrechtvaardiging wenst de minister de wet aan te passen in de zin dat de berekening moet gebeuren op het aantal voltijdse equivalenten te werkgesteld in de onderneming.

Eerste werkervaringscontracten zijn stagecontracten die moeten gesloten worden met jongeren die 9 maanden werkzoekende zijn. Oorspronkelijk mocht de duur van een dergelijk contract slechts 6 maanden bedragen. Dit bleek te kort te zijn voor de ondernemingen en de overheidsector. Door een bijzondere machtenbesluit werd de verlenging met 6 maanden mogelijk gemaakt voor de privé-sector. Dit systeem wordt bevestigd en wordt nu ook mogelijk voor de overheidssector.

#### *2.3.3. Opheffing van de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan te sluiten*

(Hoofdstuk II — Afdeling IV (artikel 24))

Het koninklijk besluit van 24 december 1993 voorzag in een systeem van ingroeibanen. Dezelfde doelgroep als de stagewetgeving (jonger dan 30 jaar, nog geen 6 maanden beroepsactiviteit) kon men tewerkstellen met een contract van *onbepaalde duur*. In deze arbeidsovereenkomst was het mogelijk afwijkende opzeggingstermijnen te voorzien. Een dergelijk aangeworven werknemer kon dan gelijkgesteld worden gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling met een aanwerving van een stagiair. Met het oog op de vereenvoudiging van de tewerkstellingsmaatregelen bedoeld voor jongeren en eveneens wegens het geringe succes van de ingroeibanen (ongeveer een 500 over gans het rijk), wordt dit soort van overeenkomst opgeheven en worden alle inspanningen toegespitst op de stage der jongeren.

#### *2.3.4. Toegankelijk maken van bepaalde herte werkstellingsprogramma's voor de sociale bijstandsgerechtigden*

(Hoofdstuk III (artikelen 35 à 38))

Dit hoofdstuk maakt bepaalde tewerkstellingsmaatregelen, namelijk het systeem van de PWA's, de aanwerving van dienstboden en het plus-één-, plus-twee- en plus-drie-plan, reeds toegankelijk voor gerechtigden op het bestaansminimum, ook toegankelijk voor bepaalde gerechtigden op sociale bijstand equivalent aan het bestaansminimum. Het gaat om de buitenlanders die in het bevolkingsregister ingeschreven zijn en die geen recht hebben op het be-

nombre de « têtes ». Un travailleur à temps partiel équivalait donc à un temps plein. Dans le cadre de la redistribution du travail et de la promotion du travail à temps partiel, cette façon de calculer peut avoir un effet pervers. Des entreprises pourraient être découragées d'introduire le travail à temps partiel, vu l'effet de sanction dans la législation sur le stage.

De plus, nous constatons que dans la pratique, les entreprises occupant beaucoup de travailleurs à temps partiel demandent systématiquement des exceptions à la législation sur le stage du fait justement de ce calcul. Vu cette justification, la ministre souhaite adapter la loi dans le sens d'un calcul sur la base du nombre d'équivalents temps plein dans l'entreprise.

Les contrats de première expérience professionnelle sont des contrats de stage qui doivent être conclus avec des jeunes qui sont demandeurs d'emploi depuis 9 mois. A l'origine, la durée d'un tel contrat n'était que de six mois. Ceci apparut être trop court pour les entreprises et le secteur public. Par un arrêté de pouvoirs spéciaux, la prolongation de six mois a été rendue possible pour le secteur privé. Ce système est confirmé et devient également applicable au secteur public.

#### *2.3.3. Suppression de la possibilité de conclure un contrat de travail pour un emploi tremplin*

(Chapitre II — Section IV (article 24))

L'arrêté royal du 24 décembre 1993 prévoyait un système d'emplois tremplins. On pouvait occuper le même groupe cible que pour la législation sur le stage (jeunes de moins de 30 ans, pas encore six mois d'activité professionnelle) avec un contrat à *durée indéterminée*. Il était possible dans ce contrat de travail de prévoir des délais de préavis atypiques. Un travailleur engagé ainsi pouvait donc être assimilé pendant la première année d'occupation à un stagiaire. En vue de simplifier les mesures pour l'emploi axées sur les jeunes, et vu le faible succès des emplois tremplins (environ 500 pour l'ensemble du royaume), ce type de contrat est abrogé et tous les efforts se portent sur le stage des jeunes.

#### *2.3.4. Ouverture de certains programmes de mise au travail aux bénéficiaires de l'aide sociale*

(Chapitre III (articles 35 à 38))

Ce chapitre ouvre l'accès de certaines mesures pour l'emploi, à savoir les ALE, l'engagement de travailleurs domestiques et le plan plus un, plus deux, plus trois, déjà accessibles aux minimexés, à certains bénéficiaires de l'aide sociale équivalente au minimex. Il s'agit des personnes de nationalité étrangère inscrites au registre de la population qui n'ont pas droit au minimex en raison de leur nationalité ( $\pm 4\,000$  personnes). C'est une décision qui a été

staansminimum omwille van hun nationaliteit ( $\pm 4\,000$  mensen). De beslissing werd op de speciale Ministerraad over de armoede genomen.

#### **2.4. Beantwoorden aan nieuwe maatschappelijke behoeften**

##### **2.4.1. Activering van de werkloosheidsuitkeringen (Hoofdstuk II — Afdeling VIII )**

Deze afdeling vult de bestaande wettelijke basis inzake activering van de werkloosheidsuitkeringen aan (artikel 7, § 1, lid 3, m, van de besluitwet van 28 december 1944 ingevoerd door koninklijk besluit van 14 november 1996 genomen in uitvoering van het kaderwet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels — in werking getreden sinds 1 januari 1997).

De activering van de werkloosheidsuitkeringen is een middel om de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen te bevorderen en de herinschakelingskanalen van de langdurig werkzoekenden te verhogen.

Het principe is dat de RVA aan de werknemer een forfaitaire vergoeding blijft betalen en dat de werkgever deze vergoeding van het netto-inkomen van de werknemer mag aftrekken. Twee maatregelen werden op deze basis genomen.

De doorstromingsprogramma's, die het voorwerp uitmaakten van een samenwerkingsakkoord met de Gewesten, betreffen de non-profit sector (vooral gemeenten en vzw's) en hebben tot doel aan collectieve maatschappelijke behoeften te beantwoorden waaraan niet voldoende tegemoet gekomen wordt op de gebieden van cultuur, sport, het humanitaire, milieu, enz.

De activering van de werkloosheidsuitkeringen in de ondernemingen betreft vooral de privé sector en heeft tot doel nieuwe banen op het vlak van dienstverlening in de ondernemingen te creëren (onthaal van klanten, opvang van kinderen, parkeerdienst, hulp bij het laden, enz.).

Vooreerst wordt de aard bepaald van de forfaitaire vergoeding door de RVA betaald aan de werknemer. Het gaat om een loon voor de toepassing van de sociale en fiscale wetgevingen. De werkgever mag deze vergoeding aftrekken van het netto loon van de werknemer.

Hij betaalt daarentegen zelf de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing op het geheel (zoals in de eerste werkervaringscontracten).

Vervolgens wordt voorzien dat de werkgever die de voorwaarden voor de tewerkstelling van de werknemers niet naleeft, het risico loopt een sanctie te krijgen onder de vorm van een forfaitaire schadevergoeding te betalen aan de RVA. De Koning zal het bedrag en de toepassingsvoorwaarden ervan bepalen.

prise lors du Conseil des Ministres spécial sur la pauvreté.

#### **2.4. Répondre à des nouveaux besoins de société**

##### **2.4.1. Activation des allocations de chômage (Chapitre II — Section VIII )**

Cette section complète la base légale existante en matière d'activation des allocations de chômage (article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 introduit par l'arrêté royal du 14 novembre 1996 pris en exécution de la loi-cadre du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions — en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997).

L'activation des allocations de chômage permet d'encourager la création d'emplois supplémentaires et d'augmenter les chances de réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée.

Le principe est que l'ONEm continue à payer une allocation forfaitaire au travailleur et l'employeur peut porter cette allocation en déduction du salaire net qu'il doit au travailleur. Deux mesures ont été prises sur cette base.

Les programmes de transition professionnelle, qui ont fait l'objet d'un accord de coopération avec les Régions, concernent le secteur non marchand (communes et ASBL principalement) et visent à répondre à des besoins collectifs de société non suffisamment rencontrés dans les domaines de la culture, des sports, de l'humanitaire, de l'environnement, etc.

L'activation des allocations de chômage dans les entreprises concerne principalement le secteur privé et vise à créer de nouveaux emplois de services dans les entreprises (accueil des clients, accueil des enfants, service de parking, aide au chargement, etc.).

En premier lieu, on précise la nature de l'allocation forfaitaire payée par l'ONEm au travailleur. Il s'agit d'une rémunération pour l'application des législations sociales et fiscales. L'employeur peut déduire cette allocation du salaire net qu'il paie au travailleur.

Par contre, il paie les cotisations personnelles de sécurité sociale et le précompte professionnel sur le tout (comme dans les contrats de première expérience professionnelle).

Ensuite, on prévoit que l'employeur qui ne respecte pas les conditions d'occupation des travailleurs s'expose à une sanction sous forme de dédommagement forfaitaire à payer à l'ONEm. Le Roi en fixera le montant et les conditions d'application.

Tenslotte wordt aan de Koning de bevoegdheid gedelegeerd om bij een in ministerraad overlegd besluit :

1° af te wijken van de gewone regels in verband met het verbreken van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werknemer wanneer deze laatste een andere baan heeft gevonden met het oog op het niet beletten van deze doorstroming;

2° het loon dat door de werkgever verschuldigd is te begrenzen, rekening houdend met het feit dat een afbreuk mag worden gedaan aan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald door de Nationale Arbeidsraad;

3° een tijdelijke, gehele of gedeeltelijke, vrijstelling van de patronale sociale zekerheidsbijdragen te voorzien;

4° van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantie af te wijken rekening houdend met de rechten die de werknemer behoudt in het stelsel van de werkloosheidsverzekering.

#### *2.4.2. Cumul vermindering lage lonen, bedrijfsplannen en sociale Maribel*

(Hoofdstuk II — Afdeling X (artikel 32))

In deze afdeling wordt enerzijds de rechtsbasis gecreëerd om de sociale Maribel die wordt toegekend aan de non-profit sector cumuleerbaar te maken met de lage lonen en de voordelen van de bedrijfsplannen.

Anderzijds wordt voorzien in de mogelijkheid tot cumuleren van de voordelen voor de halftijdse eerstewerkervaringscontracten (een maandelijkse toelage van 6 000 frank ten laste van de RVA) en de vermindering van patronale bijdragen voor de lage lonen. Op die wijze wordt het statuut van de halftijdse eerstewerkervaringscontracten nog aantrekkelijker waardoor het aantal kansen voor jonge werknemers nog zal toenemen.

#### *2.4.3. Mogelijk beheer van de sociale Maribel via een sectoraal fonds*

(Hoofdstuk II — Afdeling XI)

Met deze afdeling wordt het mogelijk om de sociale Maribel via een sectoraal fonds te beheren. Deze bepaling kan nuttig zijn in sectoren met vele kleine instellingen.

Het beroep op een fonds is op initiatief van de sociale partners voorzien in de CAO's « Sociale Maribel » van de volgende sectoren :

- PSC 305.02 voor de gezondheidsinstellingen en -diensten;

- PC 319.02 voor de opvoedings- en opvanghuizen van de Franse Gemeenschap;

- PC 327 voor de beschutte werkplaatsen, maar enkel wat het Waalse Gewest betreft. (Omdat zij een percentage van de loonkost subsidieert. Als de loonkosten verminderen, vermindert de subsidie, wat tegenstrijdig is met het Protocol.)

Enfin, on habilite le Roi à prendre des arrêtés délibérés en Conseil des ministres pour :

1° déroger aux règles habituelles de rupture du contrat de travail dans le chef du travailleur lorsque celui-ci a trouvé un autre emploi afin de ne pas entraver cette transition;

2° plafonner le salaire dû par l'employeur étant entendu qu'il ne peut toutefois être dérogé au revenu minimum mensuel moyen garanti fixé par le Conseil national du travail;

3° prévoir une exonération temporaire, totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale;

4° déroger aux dispositions en matière de vacances annuelles en tenant compte des droits que le travailleur conserve dans le régime d'assurance chômage.

#### *2.4.2. Cumul réduction bas salaires, plans d'entreprise et Maribel social*

(Chapitre II — Section X (article 32))

Cette section crée d'une part la base juridique permettant de cumuler le Maribel social accordé au secteur non marchand avec les bas salaires et les avantages des plans d'entreprise.

D'autre part, cette section prévoit la possibilité de cumuler les avantages des contrats de première expérience professionnelle à mi-temps (une indemnité mensuelle de 6 000 francs à charge de l'ONEm) et la réduction des cotisations patronales pour les bas salaires. Le statut des contrats de première expérience professionnelle à mi-temps devient ainsi plus attrayant, ce qui augmentera encore les chances des jeunes travailleurs.

#### *2.4.3. Possibilité d'une gestion du Maribel social par un fonds sectoriel*

(Chapitre II — Section XI)

Cette section ouvre la possibilité d'une gestion du Maribel social par le biais d'un fonds sectoriel. Cette disposition peut s'avérer utile dans des secteurs comportant de nombreuses institutions de petite taille.

Le recours à un fonds est prévu à l'initiative des partenaires sociaux dans les CCT « Maribel social » des secteurs suivants :

- SCP 305.02 pour les établissements et les services de santé;

- CP 319.02 des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française;

- CP 327 pour les ateliers protégés, mais uniquement en ce qui concerne la Région wallonne. (Parce que celle-ci subsidie un pourcentage du coût salarial. Si le coût salarial diminue, le subside diminue, ce qui est contraire au Protocole.)

In de sector van de rusthuizen (en rust- en verzorgingstehuizen) voorziet het ontwerp van ministerieel besluit ook een fonds want er zijn meer dan 1 000 instellingen voor ongeveer slechts 200 « Sociale Maribel »-banen (inwerkingtreding op 1 januari 1998).

## 2.5. Andere dringend te regelen materies in het arbeidsrecht

### 2.5.1. Welzijn (Hoofdstuk IV)

Dit hoofdstuk heeft betrekking op een aantal wijzigingen van de wetten betreffende het welzijn op het werk.

Voorerst wordt voorgesteld de dubbele procedure met betrekking tot de gezondheidsaspecten in mijnen, graverijen en groeven af te schaffen. Wat betreft de arbeidsgezondheid moeten over hetzelfde onderwerp theoretisch twee (identieke) koninklijke besluiten getroffen worden op basis van twee wetten :

— algemeen, op basis van de welzijnswet van 4 augustus 1996 (voorheen de veiligheids- en gezondheidswet van 10 juni 1952) na advies van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk (voorheen de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen);

— specifiek voor de mijnen, groeven en graverijen, op basis van de wet van 15 september 1919 na advies van de Hoge Raad voor hygiëne in de mijnen.

De welzijnswet maakt het echter mogelijk om specifieke maatregelen te nemen voor specifieke arbeidssituaties zodat de dubbele procedure niet meer nodig is.

Vervolgens worden een aantal aanpassingen van de welzijnswet van 4 augustus 1996 voorgesteld :

1) De samensteling van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk wordt aangepast aan deze van de NAR wat betekent dat bijvoorbeeld het statuut van de vertegenwoordiging van de social profit sector in de NAR overgenomen wordt in de Hoge Raad.

2) De wet biedt de mogelijkheid om een groep werkgevers toe te laten een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten. De welzijnswet voorziet echter de verplichting voor sommige werkgevers (publieke sector) om meer dan één interne dienst op te richten.

Er wordt voorgesteld dat deze werkgevers ook de mogelijkheid moeten hebben om één dienst op te richten.

3) Arbeidsgeneesheren dienen niet apart te worden vermeld in de wet daar ze preventieadviseurs zijn in de zin van de wet. Dit is een technische correctie van de wet.

4) De welzijnswet voorzag de invoegtreding van het hoofdstuk IV met betrekking tot de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk op 1 oktober

Dans le secteur des maisons de repos (et des maisons de repos et de soins), le projet d'arrêté ministériel prévoit aussi un fonds car il y a plus de 1 000 institutions pour seulement environ 200 emplois « maribel social » (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998).

## 2.5. Autres matières à régler d'urgence en droit du travail

### 2.5.1. Bien-être (Chapitre IV)

Ce chapitre apporte plusieurs modifications aux lois relatives au bien-être au travail.

Il est tout d'abord proposé d'abroger la double procédure concernant les aspects relatifs à la santé dans les mines, sablières et carrières. Quant à la santé au travail, deux arrêtés royaux (identiques) doivent théoriquement être pris sur le même sujet et ce, sur la base de deux lois :

— de manière générale, sur base de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 (auparavant loi sur la sécurité et l'hygiène du 10 juin 1952) après avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (auparavant le Conseil supérieur pour la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail);

— de manière spécifique pour les mines, sablières et carrières, sur base de la loi du 15 septembre 1919 après avis du Conseil supérieur pour l'hygiène dans les mines.

La loi sur le bien-être permet toutefois la prise de mesures spécifiques pour les situations de travail spécifiques, rendant ainsi dorénavant inutile la double procédure.

Ensuite sont proposées plusieurs adaptations de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 :

1) La composition du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail est adaptée à celle du CNT, ce qui signifie que par exemple le statut de la représentation du secteur non marchand au CNT est repris au Conseil supérieur.

2) La loi offre la possibilité de permettre à un groupe d'employeurs de créer un Service commun pour la prévention et la protection au travail. La loi sur le bien-être prévoit cependant l'obligation pour certains employeurs (secteur public) de créer plus d'un seul service interne.

Il est proposé que ces employeurs aient également la possibilité de ne créer qu'un seul service.

3) Les médecins du travail ne doivent pas être mentionnés distinctement dans la loi étant donné qu'ils sont conseillers en prévention au sens de la loi. Il s'agit d'une correction technique de la loi.

4) La loi sur le bien-être prévoyait l'entrée en vigueur du chapitre IV relatif aux services de prévention et de protection au travail au 1<sup>er</sup> octobre 1997. Il

1997. Er wordt voorgesteld deze datum te verlagen tot 1 april 1998. De organisatie van de preventiediensten is een zeer belangrijk onderdeel van de wet. Er werd beslist samen met professor Vanachter van de KU Leuven om met betrekking tot de knelpunten een ronde-tafelconferentie (met de sociale partners, verenigingen uit de sector en deskundigen) te organiseren ten einde een brede basis aan het nieuwe systeem te verlenen.

#### *2.5.2. Gerechtelijke procedure*

(Hoofdstuk VI — Afdeling III (artikel 49))

Sinds de inwerkingtreding van het Handvest van de sociale verzekerde op 1 januari 1997 werd de termijn toegekend aan de werkloze om bij de Arbeidsrechtbank een beroep in te stellen van 1 maand op 3 maanden gebracht. De basiswet over de werkloosheid (BW 28 december 1944), die nog een termijn van één maand voorziet, wordt aangepast.

Anderzijds wordt aan de Koning de bevoegdheid gegeven om een tarief te bepalen voor de kosten en honoraria van de experts voor de gerechtelijke medische expertises in het kader van de werkloosheidsverzekering. Het Gerechtelijk Wetboek laat toe een dergelijke tarief in te voeren als een wet erin voorziet.

Het is de bedoeling tot een grotere uniformiteit te komen in de bepaling van de honoraria en bepaalde overdreven uitgaven te vermijden.

Dergelijke bepalingen bestaan reeds inzake vergoedingen voor mindervaliden, gezinsbijslag en verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

#### *2.5.3. Collectief ontslag*

(Hoofdstuk VII )

Hoofdstuk VII houdt een aantal wijzigingen in betreffende de reglementering inzake het collectief ontslag. De bepalingen van dit hoofdstuk hebben tot doel de effectiviteit te verbeteren van de bepalingen die het recht op informatie en raadpleging van de werknemers en van hun vertegenwoordigers waarborgen in geval van collectief ontslag en sluiting van ondernemingen.

De brutale aankondiging begin 1997 van de sluiting van het Belgisch filiaal van een grote Europese autoconstructeur zonder naleving van de regels die een voorafgaande informatie en raadpleging van de werknemers en hun vertegenwoordigers bepalen, heeft talrijke en hevige reacties veroorzaakt zowel in politieke en sociale middens als bij de hele bevolking.

Een van de stappen die de Belgische regering toen zette was de vraag aan de Nationale Arbeidsraad naar de doeltreffendheid van de bestaande nationale bepalingen inzake informatie en raadpleging van de werknemers ingeval van collectief ontslag en sluiting.

est proposé de reporter cette date au 1<sup>er</sup> avril 1998. L'organisation des services de prévention constitue une partie très importante de la loi. Il a été décidé, en concertation avec le professeur Vanachter de la KU Leuven, d'organiser une table ronde (avec les partenaires sociaux, les associations du secteur et des experts) portant sur les problèmes rencontrés dans cette matière, et ce, en vue de conférer une assise large au nouveau système.

#### *2.5.2. Procédure judiciaire*

(Chapitre VI — Section III (article 49))

Depuis l'entrée en vigueur de la Charte de l'assuré social le 1<sup>er</sup> janvier 1997, le délai imparti au chômeur pour introduire un recours au Tribunal du travail est passé de 1 mois à 3 mois. La loi de base sur le chômage (AL du 28 décembre 1944), qui prévoit toujours un délai d'un mois, est adaptée en conséquence.

D'autre part, le Roi est habilité à fixer un tarif des frais et honoraires des experts pour les expertises judiciaires médicales effectuées dans le cadre de l'assurance-chômage. Le Code judiciaire permet de fixer un tel tarif si une loi le prévoit.

L'objectif est d'arriver à une plus grande uniformité dans la fixation des honoraires et d'éviter certaines dépenses excessives.

De telles dispositions existent déjà en matière d'allocation aux handicapés, d'allocations familiales et d'assurance soins de santé et indemnités.

#### *2.5.3. Licenciement collectif*

(Chapitre VII)

Le Chapitre VII comporte plusieurs modifications relatives à la réglementation sur le licenciement collectif. Les dispositions de ce chapitre ont pour objectif d'améliorer l'efficacité des dispositions qui garantissent le droit à l'information et à la consultation des travailleurs et de leurs représentants en cas de licenciement collectif et de fermeture d'entreprises.

L'annonce brutale début 1997 de la fermeture de la filiale belge d'un grand constructeur automobile européen sans avoir respecté les règles qui prévoient une information et une consultation préalables des travailleurs et de leurs représentants, a occasionné de nombreuses et vives réactions tant dans le monde politique et social que dans l'ensemble de la population.

L'une des actions entreprises par le gouvernement belge à l'époque concernait la demande adressée au Conseil national du Travail quant à l'efficacité des dispositions nationales existantes en matière d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif et de fermeture.

De bedoeling van dit hoofdstuk is uitvoering te geven aan het unaniem advies dat de Nationale Arbeidsraad hieromtrent uitbracht op 30 mei 1997.

De belangrijkste nieuwigheid die hier wordt voorgesteld betreft de sanctie die een werkgever treft die de sinds jaren bestaande procedures inzake informatie en raadpleging niet nakomt.

De werkgever moet bewijzen dat hij terzake aan vier voorwaarden heeft voldaan :

1. Hij moet de werknemers of hun vertegenwoordigers een geschreven verslag bezorgd hebben betreffende zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan en betreffende de context waarin dit ontslag zal plaatsvinden.

2. De werkgever moet meerdere vergaderingen gehouden hebben met de bevoegde organen (ondernemingsraad, en dergelijke) of met de werknemers zelf hieromtrent.

3. De leden van de organen die werden ingelicht of de werknemers zelf indien die organen niet bestaan, dienden de mogelijkheid te hebben om vragen te stellen over de ontslagen, de motieven en de gevolgen; ze moeten eveneens de mogelijkheid hebben gehad om hun argumenten naar voren te brengen om de gevolgen van hun ontslagen te vermijden of te beperken en de mogelijkheid hebben gehad om alternatieve oplossingen voor te stellen.

4. De werkgever moet deze vragen, argumenten of tegenvoorstellingen ernstig bestudeerd of beantwoord hebben.

De werkgever zal in een kennisgeving aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst bovendien moeten aantonen hoe hij aan deze vier voorwaarden heeft voldaan.

De voorgestelde sanctie komt erop neer dat, zolang de informatie- en raadplegingsprocedure niet beëindigd is, de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die te maken hebben met dit collectief ontslag of de sluiting « *de facto* » nietig wordt.

De opzeggingstermijn die loopt wordt immers opgeschort tot wanneer alle verplichtingen zijn nagekomen. Een reeds ontslagen werknemer kan de reïntegratie vragen en heeft bij weigering van deze reïntegratie door de werkgever minstens recht op het vervangend loon voor eenzelfde periode.

Opzet van deze sanctie is de werkgever die deze verplichtingen niet nakomt niet te bevoordelen ten opzichte van de werkgever die zijn plichten wél naleeft.

#### *2.5.4. Wijzigingen in het sociaal handhavingsrecht*

(Hoofdstuk VIII (artikelen 58 tot 101))

Dit hoofdstuk regelt in essentie twee zaken.

Enerzijds is er ter uitvoering van de rondetafelconferentie tot bestrijding van het zwartwerk van

L'objectif de ce chapitre est la mise en œuvre de l'avis unanime rendu en la matière par le Conseil national du Travail le 30 mai 1997.

La principale nouveauté proposée ici concerne la sanction infligée à un employeur qui ne respecte pas les procédures en matière d'information et de consultation, procédures qui existent depuis de nombreuses années.

L'employeur doit prouver à cet égard qu'il a rempli quatre conditions :

1. Il doit avoir procuré aux travailleurs ou à leurs représentants un rapport écrit sur son intention de procéder au licenciement collectif et sur le contexte dans lequel ces licenciements auront lieu.

2. L'employeur doit avoir tenu plusieurs réunions avec les organes compétents (conseil d'entreprise et autres) ou avec les travailleurs à ce sujet.

3. Les membres des organes qui ont été informés ou les travailleurs eux-mêmes si ces organes n'existent pas dans l'entreprise doivent avoir eu la possibilité de poser des questions sur les licenciements, leurs motifs et leurs conséquences; ils doivent également avoir eu la possibilité de faire valoir leurs arguments en vue d'éviter ou de limiter les conséquences de leur licenciement et avoir eu la possibilité de proposer des solutions alternatives.

4. L'employeur doit avoir étudié ou avoir répondu à ces questions, arguments ou contre-propositions de manière sérieuse.

L'employeur devra en outre, dans une communication au directeur du service subrégional de l'emploi, préciser la manière dont il a rempli ces quatre conditions.

La sanction proposée consiste, tant que la procédure d'information et de consultation n'est pas terminée, à rendre nulles de fait les cessations de contrat de travail des travailleurs concernés par le licenciement collectif ou la fermeture.

Le délai de préavis en cours est en effet suspendu jusqu'à ce que toutes les obligations soient respectées. Un travailleur déjà licencié peut demander sa réintroduction et, en cas de refus de cette réintroduction par l'employeur, a au moins droit au salaire de remplacement pour une même période.

Le but de cette sanction est de ne pas avantager l'employeur qui ne respecte pas ces obligations par rapport à l'employeur qui les respecte.

#### *2.5.4. Modifications dans le droit pénal social*

(Chapitre VIII (articles 58 à 101))

Ce chapitre règle deux matières.

D'une part, le gouvernement élaborera une formule de « dé penalisation » dans le droit pénal social en

13 mei 1996 door de regering een formule van « depenalisering » in het sociaal strafrecht uitgewerkt.

De tewerkstelling van buitenlandse werknemers die hier illegaal verblijven blijft zoals nu in principe strafrechtelijk vervolgd, tenzij de arbeidsauditeur van oordeel is dat een administratieve geldboete in een specifiek geval volstaat.

Alle andere overtredingen van het sociaal strafrecht zullen in beginsel behandeld worden via de administratieve geldboeten, tenzij de arbeidsauditeur van oordeel is dat, gelet op de ernst van de overtredingen toch strafvervolging aangewezen is.

Daarnaast regelt dit hoofdstuk ook de gevolgen van het arrest van het Arbitragehof van 14 juli 1997 inzake de verzachtende omstandigheden. Deze techniek om in bepaalde omstandigheden een sanctie te kunnen opleggen lager dan het minimumbedrag voorzien bij de wet, zal in de toekomst nu ook kunnen toegepast worden in het sociaal strafrecht bij minnelijke schikkingen voorgesteld door de arbeidsauditeur, bij administratieve geldboeten en bij beroep tegen deze administratieve geldboeten voor de arbeidsrechtsbank.

Het principe van de verzachtende omstandigheden werd bovendien ook ingevoerd in een aantal sociale strafwetten waarin deze mogelijkheid momenteel nog niet bestaat voor de strafrechtelijke geldboeten.

Tenslotte werd een drempel ingevoerd waaronder men niet mag zakken bij verzachtende omstandigheden in het sociaal strafrecht : 80 % bij tewerkstelling van buitenlandse werknemers die hier illegaal verblijven en 40 % van het bij de wet voorziene minimumbedrag in alle andere gevallen.

## II. — ALGEMENE BESPREKING

### A. Uiteenzettingen van de leden

#### 1. *Algemene opmerkingen*

*De heer Anthuenis* constateert dat de voorgestelde tekst feitelijk een programmatuur is. Zoals de Raad van State er overigens op gewezen heeft, wordt in een aantal artikelen, die van hoofdstuk II buiten beschouwing gelaten, slechts terloops de bevordering van de werkgelegenheid aangeroerd.

De spreker betwijfelt zelfs of dat hoofdstuk II, hetwelk in feite bijkomende maatregelen bevat, echte oplossingen voor het werkloosheidsprobleem aanreikt.

De voorgestelde tekst bevat dus geen enkele structurele maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid, zoals het drukken van de (hoge) loonkosten, flexibiliteit, een harmonisering en een vereenvoudiging van de diverse banenplannen.

exécution de la conférence-table ronde relative à la lutte contre le travail au noir organisée le 13 mai 1996.

L'occupation de travailleurs de nationalité étrangère qui résident illégalement en Belgique reste en principe possible de poursuites pénales, comme c'est le cas actuellement, à moins que l'auditeur du travail n'estime qu'une amende administrative suffise dans certains cas.

Toutes les autres infractions au droit pénal social seront en principe traitées via les amendes administratives, à moins que l'auditeur du travail n'estime que, vu la gravité des infractions, il est tout de même indiqué d'engager des poursuites pénales.

Par ailleurs, ce chapitre règle également les conséquences de l'arrêt de la Cour d'Arbitrage du 14 juillet 1997 concernant les circonstances atténuantes. Cette technique, qui permet d'infliger dans certaines circonstances une sanction plus basse que le montant minimum prévu par la loi, pourra également être appliquée à l'avenir au droit pénal social en cas de transactions proposées par l'auditeur du travail, en cas d'amendes administratives et en cas de recours contre ces amendes administratives devant le tribunal du travail.

Le principe des circonstances atténuantes a par ailleurs été instauré dans plusieurs lois pénales sociales où cette possibilité n'existe pas encore à l'heure actuelle pour les amendes pénales.

Enfin, un seuil a été instauré au-dessous duquel on ne peut descendre en cas de circonstances atténuantes en droit pénal social : 80 % en cas d'occupation de travailleurs de nationalité étrangère qui résident illégalement en Belgique et 40 % du montant minimum prévu par la loi dans les autres cas.

## II. — DISCUSSION GENERALE

### A. Interventions des membres

#### 1. *Observations générales*

*M. Anthuenis* constate que le texte proposé constitue en fait une loi-programme. Comme le Conseil d'Etat l'a au demeurant souligné, mis à part le chapitre II, qui concerne effectivement la promotion de l'emploi, un certain nombre d'articles n'ont qu'incidemment trait à la promotion précitée.

L'orateur doute d'autre part que le chapitre II, qui comprend en fait des mesures accessoires, apporte une solution de fond au problème du chômage.

Le texte proposé ne comporte donc aucune mesure structurelle de nature à promouvoir l'emploi, comme la réduction du coût salarial (élevé), la flexibilité, l'harmonisation et la simplification des différents plans de promotion de l'emploi.

De minister had evenwel een harmonisering en een vereenvoudiging van die banenplannen aangekondigd.

Bovendien wordt in een aan het beheerscomité van de RSZ gerichte nota gewag gemaakt van het bestaan van meer dan 25 formules om de aanwervingen te stimuleren. Die formules zijn ingewikkeld en onderling zo slecht gecoördineerd dat ze elkaar beconcurreren; daarnaast brengen ze, zowel voor de ambtenaren als voor de betrokken ondernemingen, enorm veel administratieve rompslomp mee.

In hun conclusie betwijfelen de opstellers van de nota dan ook of die maatregelen toereikend zijn om het ermee nastreefde doel, met name meer werkgelegenheid, te bereiken.

De spreker vraagt zich overigens af waarom de voorgestelde tekst niet de onlangs door de minister in de media bekendgemaakte denkpiste heeft overgenomen om sancties op te leggen aan jonge werklozen die weigeren een (aanvullende) opleiding te volgen.

Hoeven staat het overigens met de concretisering van de plannen van de eerste minister inzake het optrekken van de brugpensioengerechtigde leeftijd ? De spreker merkt op dat de VLD-fractie daar ook voorstander van is, behalve als het gaat om beroepen die zware lichamelijke inspanningen vergen, zoals de bouwsector.

*De heer Lenssens* geeft aan dat het harmoniseren en in onderlinge overeenstemming brengen van de talrijke door de diverse overheden genomen maatregelen (ongeveer 40) ter bevordering van de werkgelegenheid niet vlot genoeg verlopen. De spreker suggerert dat de minister zijn diensten zou beladen met een studie om daaromtrent precieze voorstellen uit te werken.

Ten slotte wenst hij dat die harmoniseringen plaats zouden vinden binnen het bestek van de vijf krachtlijnen (waaraan de minister in haar inleiding heeft herinnerd) waar de regering in het raam van haar werkgelegenheidsbeleid voor gekozen heeft.

*Mevrouw D'Hondt* betreurt dat niet genoeg banenplannen toegankelijk zijn voor jongeren die gekozen hebben voor het stelsel van deeltijds leren/deeltijds werken.

*De heer Wauters* is van mening dat men de voorgestelde tekst bezwaarlijk een betekenisvolle stap naar meer werkgelegenheid kan noemen. Die tekst ligt immers in de lijn van bekende remedies die, wat het wegwerken van de werkloosheid betreft, per slot van rekening, slechts povere resultaten opleveren.

*Mevrouw Van de Castele* wijst op de versnippering en de ongelijkheid van de bepalingen van het ontwerp dat wordt besproken, zoals zulks eveneens het geval was voor de bepalingen die zijn voorgesteld in het kader van de programmawet. De maatregelen werden ook al besproken bij de bespreking van het ontwerp van begroting. Alvorens dit ontwerp te bespreken wenst ze een grondige bespreking van het verslag-Jadot en een evaluatie van de doeltreffendheid van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Ze stelt vast dat de maatregelen

Or, la ministre avait annoncé une harmonisation et une simplification des plans de promotion de l'emploi.

En outre, une note confidentielle à l'attention du Comité de gestion de l'ONSS mentionne l'existence de plus de 25 formules d'incitation à l'embauche. Celles-ci sont complexes, non coordonnées entre elles de sorte qu'elles se font concurrence et génèrent d'innombrables tracasseries administratives tant pour les fonctionnaires que pour les entreprises concernées.

La note en conclut qu'il est douteux que ces mesures parviennent à concrétiser l'objectif qui leur est imparti, à savoir l'accroissement de l'emploi.

L'orateur se demande par ailleurs pourquoi le texte proposé ne reprend pas la piste, récemment lancée par la ministre dans les médias, de la sanction applicable aux jeunes chômeurs refusant de suivre une formation (complémentaire).

Qu'en est-il également de la concrétisation des idées du Premier ministre en matière de relèvement de l'âge de la prépension ? L'orateur indique que le groupe VLD préconise un tel relèvement, sauf pour les professions nécessitant de lourds efforts physiques (comme la construction).

*M. Lenssens* indique que l'harmonisation et la concordance des nombreuses mesures (environ 40) — émanant des différents niveaux de pouvoir — de promotion de l'emploi ne sont effectuées que de manière insuffisante. L'orateur suggère que la ministre confie à ses services le soin de procéder à une étude dans le but de formuler des propositions précises en la matière.

L'orateur souhaite que ces harmonisations et concordances s'opèrent dans le cadre des cinq axes (rapelés par la ministre dans son exposé introductif) retenus par le gouvernement dans le cadre de la politique de l'emploi.

*Mme D'Hondt* estime qu'il n'y a pas assez de plans de promotion de l'emploi qui sont accessibles aux travailleurs apprentis à temps partiel.

*M. Wauters* affirme qu'on peut difficilement qualifier le texte proposé d'avancée significative dans la politique de l'emploi. Il s'inscrit en effet dans le cadre de remèdes connus, qui n'apportent en définitive que de très faibles résultats en termes de résorption du chômage.

*Mme Van de Castele* souligne le morcellement et la disparité des dispositions que contient le projet de loi en discussion, comme des dispositions proposées dans le cadre de la loi-programme. Ces mesures ont également été examinées lors de la discussion du projet de budget. Avant d'examiner ce projet, elle aurait souhaité un débat de fond au sujet du rapport Jadot et une évaluation de l'efficacité des mesures de promotion de l'emploi. Elle constate que les mesures en matière de modération salariale, de répartition du travail et de politique des groupes cibles n'ont qu'une

inzake loonmatiging, arbeidsverdeling en het doelgroepenbeleid slechts een beperkte strekking hebben; de sociale Maribel zou op zich al een uitvoerige discussie vergen. Ook enkele netelige kwesties vereisen van het verplegend en verzorgend personeel, het brugpensioen, de verplichte jongerenopleiding. Daarbij mag men niet uit het oog verliezen dat een technische besprekking van die bijzondere onderwerpen zou moeten worden voorafgegaan door een rijp beraad over de evolutie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt rekening houdend onder meer met de demagogische evolutie.

## *2. Afschaffing van de verwijzing naar een maximumleeftijdsgrens bij werving of selectie van personeel*

*De heer Lenssens* is het eens met het principieel verbod om bij werving en selectie van personeel naar een maximumleeftijdsgrens te verwijzen.

Hij vraagt zich echter af hoe de controle op dat verbod in haar werk zal gaan. Zullen de ondernemingen die dat verbod overtreden, gestraft worden ? Hoewel de CAO n° 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en de selectie van werknemers in een aantal desbetreffende maatregelen voorzag, is achteraf gebleken dat de controle op de uitvoering daarvan zeer moeilijk is.

Impliceert dat verbod anderzijds dat het Vast Wervingssecretariaat bij vergelijkende examens voor de aanwerving van ambtenaren voortaan geen maximumleeftijdsgrens (thans 50 jaar) meer mag oppellen ?

De spreker vraagt zich ook af waarom de voorgestelde tekst geen soortgelijk verbod heeft ingesteld wat de minimumleeftijdsgrens betreft ?

Waarom heeft artikel 4 van het ontwerp op voormeld verbod bovendien uitzonderingen in de overheidssector ingebouwd ?

*De heer Bonte* sluit zich aan bij de vragen van *de heer Lenssens*. Hij vraagt zich ook af of de voorgestelde tekst een einde zal maken aan vormen van discriminatie op grond van de leeftijd, waaraan de overheid zelf zich schuldig maakt door bij de aanwerving van personeel een minimumleeftijdsgrens vast te leggen.

Ook *mevrouw D'Hondt* staat achter het verbod om, bij de werving en selectie, naar een vereiste inzake de maximumleeftijd te verwijzen. Die maatregel moet evenwel gepaard gaan met een aantal maatregelen die het mogelijk maken de uitsluiting van oudere werknemers uit het arbeidscircuit tegen te gaan; daarbij kan worden gedacht aan permanente vorming en bijscholing, en aan de invoering van aangepaste arbeidsregelingen bovenop het deeltijds brugpensioen.

*De heer Wauters* gaat eveneens akkoord met voormeld verbod. Al te vaak werd een beleid gevoerd waarbij oudere werknemers uit de arbeidsmarkt worden geweerd, terwijl die juist heel wat kennis en

portée limitée; le Maribel social exigerait à lui seul une discussion approfondie. Quelques thèmes brûlants requièrent, eux aussi, un débat approfondi : les revendications du personnel infirmier et soignant, la prépension et la formation obligatoire des jeunes. Il ne faut, à cet égard, pas oublier que la discussion technique sur ces thèmes particuliers devrait être précédée d'une réflexion de fond sur l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché du travail, compte tenu notamment de l'évolution démographique.

## *2. Suppression de la référence à une limite d'âge maximale en cas de recrutement ou de sélection de personnel*

*M. Lenssens* souscrit au principe de l'interdiction de la référence à une limite d'âge maximale en cas de recrutement et de sélection. On ne peut en effet procéder à une exclusion sociale sur la base de l'âge.

Il se demande toutefois comment le contrôle de l'interdiction précitée sera effectué. Des sanctions seront-elles appliquées aux entreprises contrevenantes ? La CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs prévoyait en effet un certain nombre de mesures en la matière mais il s'est avéré que le contrôle de l'exécution de celles-ci était très difficile.

D'autre part, l'interdiction précitée implique-t-elle que le Secrétariat permanent de recrutement ne pourra plus fixer de limite d'âge maximale (actuellement 50 ans) pour les concours de recrutement des agents de la fonction publique ?

L'orateur se demande par ailleurs pourquoi le texte proposé n'a pas instauré une interdiction analogue en ce qui concerne la limite d'âge minimale.

En outre, pourquoi l'article 4 du projet a-t-il prévu des exceptions à l'interdiction précitée dans le secteur public ?

*M. Bonte* se rallie aux questions de *M. Lenssens*. Il se demande également si le texte proposé mettra fin aux discriminations fondées sur l'âge auxquelles les autorités publiques elles-mêmes procèdent en fixant un âge maximum lors de l'engagement de leurs agents.

*Mme D'Hondt* acquiesce elle aussi à l'interdiction de la référence à une limite d'âge maximale en cas de recrutement et de sélection. Cette mesure devrait toutefois s'accompagner de mesures permettant de contrer l'éviction des travailleurs âgés du monde du travail, comme la formation et le recyclage permanents, l'instauration, en plus de la prépension à mi-temps, de systèmes adaptés de travail.

*M. Wauters* souscrit également à l'interdiction précitée. Trop souvent, une politique d'éviction des travailleurs âgés du marché du travail a été menée, alors que ces derniers pouvaient et peuvent précisément contribuer à l'activité économique.

beroepservaring konden en kunnen inbrengen. Zelfs de eerste minister erkent die positieve inbreng wanneer hij aankondigt de leeftijd van het brugpensioen te zullen optrekken. De spreker betreurt evenwel dat die ministeriële verklaringen buiten het parlement worden afgelegd.

Hij vraagt zich evenwel af waarom voormeld verbod niet op het overheidspersoneel van toepassing is. Blijft, afgazen daarvan, de vigerende regelgeving die voor aanwervingen van overheidspersoneel in een maximale leeftijd van 50 jaar voorziet, gehandhaafd? Zo ja, in welke mate?

### *3. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd*

*De heer Lenssens* is van oordeel dat de mogelijkheid om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten weliswaar de flexibiliteit bevordert, maar het is zeer de vraag of ze de werkgelegenheid stimuleert. Voor een deel zet die mogelijkheid de werkzekerheid van de werknemers op de helling.

De spreker wijst erop dat tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 30 maart 1994 die, door de invoeging van een artikel 10bis in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, reeds een dergelijke mogelijkheid had ingebouwd, in de Senaat door de meerderheid een amendement werd ingediend dat (*in casu* op 31 december 1997) aan voormelde mogelijkheid een einde wilde maken zodat de respectieve voor- en nadelen ervan konden worden geëvalueerd.

Vond zo'n evaluatie plaats en welke conclusies kunnen eruit worden getrokken?

*Mevrouw D'Hondt* vraagt zich af waarom die verplichting tot evaluatie — een van de hoekstenen van het compromis dat tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 30 maart 1994 in de Senaat werd bereikt — door artikel 12 van de voorgestelde tekst van de kaart geveegd wordt?

*De heer Bonte* constateert dat in de praktijk, onder meer via de kunstmatige onderbreking van de te-werkstellingsperiode door een dag werkloosheid, een aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd wordt gesloten dat boven het wettelijk toegestane maximumaantal (namelijk vier) ligt.

Kan men niet voorkomen dat de wet aldus wordt omzeild door bijvoorbeeld tussen twee periodes die door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd worden gedekt, een minimumperiode vast te leggen waarin de werknemer werkzoekend moet zijn?

*De heer Wauters* is van mening dat de wettelijk vastgestelde en door de voorgestelde tekst bevestigde mogelijkheid om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd af te sluiten, voor de werknemers een bepaalde onzekerheid in stand houdt. Bovendien beschikt de werkgever in het kader van de arbeidsbetrekkingen reeds over andere mogelijkheden, waarvan de toepassing gemakkelijker is,

ment faire part de leurs connaissances et de leur expérience professionnelles. Le Premier ministre reconnaît également le bénéfice de cet apport lorsqu'il annonce un relèvement de l'âge de la pré pension. L'orateur regrette toutefois que ces déclarations ministérielles aient lieu hors du Parlement.

L'intervenant se demande toutefois pourquoi les agents de l'Etat ne bénéficient pas de l'interdiction précitée. En outre, la réglementation actuelle, qui prévoit une limite d'âge de 50 ans pour le recrutement des agents de l'Etat, est-elle maintenue et dans quelle mesure ?

### *3. Contrats successifs de travail à durée déterminée*

*M. Lenssens* estime que la possibilité de conclure des contrats successifs de travail à durée déterminée favorise certes la flexibilité et convient aux employeurs mais il est douteux qu'elle contribue à la promotion de l'emploi. Cette possibilité hypothèque pour une part la sécurité d'emploi des travailleurs.

L'orateur rappelle que lors des travaux préparatoires de la loi du 30 mars 1994 qui, par l'insertion d'un article 10bis dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avait déjà prévu pareille possibilité, un amendement déposé par la majorité au Sénat avait prévu un terme à cette possibilité en question (en l'occurrence le 31 décembre 1997) et ce, afin de pouvoir en évaluer les avantages et inconvénients respectifs.

Des évaluations ont-elles été opérées et quelles conclusions peuvent-elles en être dégagées?

*Mme D'Hondt* se demande pourquoi cette obligation d'évaluation, qui était un des éléments-clés du compromis dégagé au Sénat lors des travaux préparatoires de la loi du 30 mars 1994, est réduite à néant par l'article 12 du texte proposé.

*M. Bonte* constate que dans la pratique, on assiste souvent, notamment par le biais de l'artifice que constitue le jour de chômage intercalaire, à la conclusion d'un nombre de contrats successifs de travail à durée déterminée, supérieur à celui du maximum légalement autorisé (quatre en l'occurrence).

Ne pourrait-on éviter ces contournements de la législation, en prévoyant par exemple une durée minimale de chômage entre deux périodes couvertes par un contrat de travail à durée déterminée?

*M. Wauters* estime que la faculté légalement prévue, et confirmée par le texte proposé, de conclure des contrats successifs de travail à durée déterminée maintient une incertitude dans le chef des travailleurs. En outre, l'employeur dispose déjà, dans le cadre des relations de travail, d'autres possibilités, plus aisées quant à leur utilisation; telles les clauses d'essai, assorties d'une faculté de licenciement ainsi

zoals de bepalingen inzake de proeftijd die gepaard gaan met een mogelijkheid tot ontslag, alsmede de soepeler ontslagregeling in het geval van arbeidsovereenkomsten voor onbeperkte duur.

Net als de heer Lenssens heeft de spreker vragen bij de resultaten van de evaluatie van de toepassing van artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978. Hij wenst gedetailleerde cijfers betreffende het aantal werknemers die na afloop van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd in dienst konden worden genomen met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

Ten slotte vraagt de spreker welke ambtenaar gemachtigd is om toestemming te verlenen voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten van 6 maanden voor een totale duur van drie jaar.

#### *4. De stage en de inschakeling van de jongeren*

*De heer Lenssens* vraagt zich af of het wel nodig is om naast de regeling van de jongerenstage ook nog de regeling van de overeenkomsten voor een eerste werkervaring te behouden.

Anderzijds staat hij voor dat de regeling van de halfijdse stage tot een principe wordt verheven (bijvoorbeeld bij wege van een koninklijk besluit). Dit zou het mogelijk maken het aantal stagiairs te verdubbelen.

Bovendien staat in het evaluatieverslag van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid te lezen dat er geen gegevens voorhanden zijn over het lot van de stagiairs na afloop van hun proeftijd. Hebben zij snel werk gevonden ? Konden zij bij hun oorspronkelijke werkgever blijven ? De spreker zou dienaangaande cijfers wensen.

*De heer Wauters* is voorstander van het principe dat de laaggeschoolde jonge werklozen worden opgeleid, maar hij is gekant tegen het opleggen van een verplichting waaraan een straf wordt gekoppeld (bijvoorbeeld verlaging van het uitkeringsbedrag).

*De heer Valkeniers* vraagt waarom de vorige spreker daartegen gekant is.

#### *5. De loopbaanonderbreking*

*De heer Lenssens* pleit voor het op elkaar afstemmen van de voorwaarden voor loopbaanonderbreking in de privé-sector en in de openbare sector.

De spreker betreurt anderzijds dat de voorgestelde tekst de gemeenten en de provincies de mogelijkheid biedt sommige van hun personeelsleden het recht op loopbaanonderbreking te ontzeggen. Op middellange termijn zou zulks bij de plaatselijke besturen uiteenlopende interpretaties van dit recht met zich mee kunnen brengen.

Zou het niet wenselijk zijn de Koning machtiging te verlenen om voor een aantal welbepaalde functies bij die besturen de afwijkingen op het voormelde recht vast te stellen ?

*De heer Bonte* herinnert eraan dat hij voorstander is van een aanzienlijke verruiming van het recht op

que le régime plus souple de licenciement en cas de contrats de travail à durée indéterminée.

L'orateur s'interroge, à la suite de M. Lenssens, sur les résultats de l'évaluation de l'application de l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978. Il s'enquiert de précisions chiffrées relatives au nombre de travailleurs considérés qui ont pu être engagés sous des contrats de travail à durée indéterminée à l'expiration des contrats successifs à durée déterminée.

L'orateur s'interroge enfin sur l'identité du fonctionnaire habilité à autoriser la conclusion de contrats de travail de 6 mois pour une durée totale de trois ans.

#### *4. Stage et insertion professionnelle des jeunes*

*M. Lenssens* s'interroge sur la nécessité de maintenir, en plus du système du stage des jeunes, le mécanisme des contrats de première expérience professionnelle.

Il préconise d'autre part d'ériger en principe (par arrêté royal par exemple) le système du stage à mi-temps. Ceci permettrait de doubler le nombre des stagiaires.

Par ailleurs, le rapport d'évaluation du ministère de l'Emploi et du Travail signale l'absence de données relatives au sort des stagiaires à l'issue de leur stage. Ces derniers ont-ils rapidement trouvé un travail ? Ont-ils pu demeurer auprès de leur employeur initial ? L'orateur souhaiterait disposer de précisions chiffrées en la matière.

*M. Wauters* se déclare favorable au principe de la formation des jeunes chômeurs peu qualifiés mais il s'oppose à l'imposition d'une obligation, assortie d'une sanction (réduction du montant des allocations par exemple) en la matière.

*M. Valkeniers* s'interroge sur les raisons de cette opposition.

#### *5. Interruption de carrière*

*M. Lenssens* plaide pour une harmonisation des conditions d'exercice de l'interruption de carrière dans le secteur privé et dans la fonction publique.

L'orateur déplore d'autre part que le texte proposé autorise les communes et provinces à exclure certains de leurs agents du bénéfice du droit à l'interruption de carrière en faveur de leurs agents. Ceci risque d'entraîner à moyen terme des interprétations divergentes de ce droit d'une administration locale à l'autre.

Ne conviendrait-il pas de conférer au Roi le soin de fixer, pour certaines fonctions déterminées au sein de ces administrations, les dérogations au droit précité ?

*M. Bonte* rappelle qu'il préconise une extension sensible du droit à l'interruption de carrière, ce que

loopbaanonderbreking, waarin trouwens wordt voorzien in het wetsvoorstel dat hij samen met de heer Cuyt heeft ingediend (Stuk n° 253/1-95/96, wetsvoorstel tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor alle werknemers). Die regeling is immers een goedkoop en doeltreffend middel van arbeidsherverdeling.

De voorgestelde tekst bevat terzake enkele verbeteringen (zoals een betere bescherming tegen ontslag, een verruiming van de mogelijkheden inzake loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de gemeenten en de provincies), maar ze zijn uiterst beperkt in vergelijking met wat een parlementaire meerderheid herhaaldelijk voorstaat, namelijk de veralgemeening van het voormelde recht.

De spreker betreurt tevens dat de minister haar uitspraken in de media over de noodzaak om de uitkering bij loopbaanonderbreking te verhogen ten einde meer in het bijzonder de mannelijke werknemers ertoe aan te zetten (meer) van dit recht gebruik te maken, niet in specifieke teksten omzet.

*De heer Wauters* is voorstander van het onvoorwaardelijk en algemeen recht op loopbaanonderbreking. Hij herinnert eraan dat hij samen met de heer Detienne een wetsvoorstel betreffende het zorgverlof voor werknemers (Stuk n° 1116/1-96/97) heeft ingediend dat ertoe strekt de recente wijzigingen in de wetgeving op de loopbaanonderbreking (hulp en palliatieve verzorging van zieken) uit te breiden, de periode van onderbreking aanzienlijk te verlengen (van 1 tot maximum 12 maanden) en het bedrag van de uitkering te verdubbelen. Dat voorstel stelt ook het betaalde ouderschapsverlof voor een periode van drie tot twaalf maanden in.

De spreker verheugt zich erover dat de voorgestelde tekst voorziet in het recht op loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de provincies en de gemeenten. Tegelijk betreurt hij echter dat diezelfde tekst de gemeenten en de provincies de toestemming geeft van dat recht af te wijken.

De uitzonderingen op dat recht zouden beter bij wet of bij koninklijk besluit worden vastgelegd.

#### 6. Activering van de werkloosheidsuitkeringen

*De heer Bonte* is blij dat de voorgestelde tekst de herhaaldelijk geformuleerde intentieverklaringen van de regering een wettelijke grondslag geeft.

Gelet op het feit dat de Koning wordt gemachtigd de vergoeding te bepalen van werknemers die in dienst werden genomen op basis van het door de werkloosheidsuitkering opgeleverde voordeel, vraagt hij echter welk maximumbedrag de minister terzake meent te moeten toekennen.

*De heer Wauters* kan het met het beginsel van de activering van de werkloosheidsuitkeringen eens zijn, op voorwaarde dat een en ander wordt opgevat als een subsidie voor de opleiding en de doeltreffende begeleiding van de werklozen naar een nieuwe baan. Het is hier dus niet de bedoeling de werkgevers te subsidiëren wanneer zij werkgelegenheid scheppen.

prévoit notamment la proposition de loi qu'il a déposée avec M. Cuyt (Doc. n° 253/1-95/96, instaurant le droit à l'interruption de carrière pour tous les travailleurs). Ce mécanisme constitue en effet un instrument peu onéreux et très efficient de redistribution du travail.

Le texte proposé comporte certaines avancées en la matière (comme une meilleure protection contre le licenciement, une extension des modalités de l'interruption de carrière pour les membres du personnel des provinces et des communes) mais elles sont très limitées au regard de ce que prône de manière répétée une majorité parlementaire, à savoir la généralisation du droit précité.

L'intervenant regrette également que la ministre ne concrétise pas dans des textes spécifiques ses déclarations dans les médias quant à la nécessité d'augmenter l'indemnité allouée en cas d'interruption de carrière, afin notamment d'inciter les travailleurs masculins à (davantage) recourir à celle-ci.

*M. Wauters* prône l'instauration du droit inconditionnel et généralisé à l'interruption de carrière. Il rappelle également qu'il a déposé avec M. Detienne une proposition de loi instituant un congé d'assistance pour les travailleurs (Doc. n° 1116/1-96/97). Celle-ci étend les modifications récentes de la législation relative à l'interruption de carrière (assistance et soins palliatifs dispensés aux malades), allonge sensiblement la période d'interruption (de un à douze mois maximum) et double le montant des indemnités. Cette proposition instaure également le congé parental rémunéré pour une période de trois à douze mois.

L'orateur se réjouit que le texte proposé instaure un droit à l'interruption de carrière en faveur des membres du personnel des provinces et communes mais il déplore que ce même texte autorise les communes et provinces à déroger à ce droit.

Il conviendrait que les exceptions à ce droit soient fixées par la loi ou par arrêté royal.

#### 6. Activation des allocations de chômage

*M. Bonte* se réjouit que le texte proposé confère une base légale aux déclarations d'intention formulées de manière répétée par le gouvernement.

Compte tenu de la délégation conférée au Roi en ce qui concerne la fixation du montant de la rémunération des travailleurs occupés avec le bénéfice de l'allocation de chômage, il s'interroge toutefois sur le montant maximum que la ministre estime devoir consentir en la matière.

*M. Wauters* souscrit au principe de l'activation des allocations de chômage, à condition que celle-ci soit entendue comme étant une subvention en faveur de la formation des chômeurs et d'une transition professionnelle adéquate. Il ne s'agit pas par là de subventionner les employeurs lorsqu'ils créent de l'emploi.

De spreker kan overigens niet akkoord gaan met de in de voorgestelde tekst aan de Koning verleende machtiging om zich, ten aanzien van de werklozen die door de activering van de werkloosheidssuitkeringen aan een baan werden geholpen, in heel wat aangelegenheden (zoals voor het jaarlijks verlof) in de plaats te stellen van de sociale partners en de CAO's. De spreker kondigt aan een amendement in die zin te zullen indienen.

#### *7. Plannen-Plus-Eén, Plus-Twee, Plus-Drie*

*De heer Wauters* vraagt nadere uitleg bij de exacte betekenis en draagwijde die de minister wil geven aan het begrip « tweede en derde nieuw in dienst genomen werknemer ». Vindt de minister dat de vervanging van een voltijdse werknemer door twee deeltijdse werknemers moet worden beschouwd als een omzetting in voltijdse equivalenten, gekoppeld aan een stijging van de werkgelegenheid ?

#### *8. Cumulatie van de verminderingen « lage lonen, bedrijfsplannen en sociale Maribel »*

*Mevrouw D'Hondt* wijst erop dat de Raad van State heeft opgemerkt dat sommige bepalingen van de voorgestelde tekst, zoals de artikelen 30 en 32, maatregelen inhouden die de Europese Commissie zou kunnen opvatten als steunmaatregelen in de zin van artikel 92 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (in beginsel verboden omdat zij de concurrentie tussen de lidstaten scheeftrekken). Dreigt het behoud van die bepalingen niet te leiden tot een beroep door de Europese Commissie wegens niet-nakoming van een in het Verdrag van Rome opgenomen verplichting ? Iets soortgelijks heeft zich immers al voorgedaan toen de Europese autoriteiten zich hebben verzet tegen de oorspronkelijke Maribel-regeling.

*De heer Bonne* verheugt zich over de mogelijkheid tot cumulatie van de verminderingen « lage lonen, bedrijfsplannen en sociale Maribel ». Niettemin wijst hij erop dat die mogelijkheid nauwelijks enig soelaas zal brengen in de overheidssector, zeker als het erop aankomt oplossingen te bieden voor de noden en klachten in bepaalde sectoren, zoals de social profit sector. Is de minister zich van dat probleem bewust en is zij van plan andere middelen in te zetten om tot een oplossing te komen ?

*De heer Wauters* pleit, ten minste wat de social profit sector betreft, voor een vereenvoudiging van de diverse verminderingen van de sociale-zekerheidsbijdragen. Men zou moeten komen tot een enkele maatregel van het type « sociale Maribel », waarvan de draagwijdte vijf maal verder zou reiken dan die van de thans geldende sociale Maribel.

L'orateur ne peut d'autre part acquiescer au fait que le texte proposé permette, à l'égard des chômeurs mis au travail par le biais de l'activation des allocations de chômage, au Roi de se substituer dans différentes matières (comme les vacances annuelles) aux partenaires sociaux et aux CCT. Il annonce le dépôt d'un amendement en ce sens.

#### *7. Plans + 1, + 2, + 3*

*M. Wauters* s'enquiert de la signification et de la portée précises qu'entend donner la ministre aux concepts de deuxième et troisième travailleurs nouvellement engagés. La ministre estime-t-elle que le remplacement d'un travailleur à temps plein par deux travailleurs à temps partiel doit-il s'inscrire dans le cadre de la conversion en équivalents-temps plein, liée à une augmentation du volume de l'emploi ?

#### *8. Cumul des réductions « bas salaires, plans d'entreprise et Maribel social »*

*Mme D'Hondt* relève que le Conseil d'Etat a fait observer que certaines dispositions du texte proposé, comme les articles 30 et 32, contiennent des mesures que la Commission européenne pourrait qualifier d'aides au sens de l'article 92 du Traité instituant la CE (en principe interdites pour le motif qu'elles provoquent des distorsions de concurrence entre Etats membres). Le maintien de ces dispositions ne risque-t-il pas, à l'instar de la dénonciation par les autorités européennes du système Maribel initial, d'entraîner un recours en manquement exercé par la Commission européenne du chef du non-respect des règles du Traité de Rome ?

*M. Bonte* se réjouit de la possibilité de cumuler les réductions « bas salaires, plans d'entreprise et Maribel social ». Il signale toutefois que cette possibilité n'apportera, dans le secteur public, qu'une maigre consolation aux besoins et aux plaintes qui se ressentent dans certains secteurs comme le secteur non-marchand. La ministre est-elle consciente du problème et compte-t-elle mettre en œuvre d'autres moyens de nature à y apporter une solution ?

*M. Wauters* plaide, au moins pour le secteur non marchand, pour une simplification des différentes réductions de cotisations de sécurité sociale. Il faudrait aboutir à une seule mesure, de type Maribel social, dont l'ampleur serait multipliée par cinq par rapport au Maribel social actuel.

*9. Toewijzing van het bedrag van de sociale Maribel aan een sectoraal fonds*

De heer Wauters stipt aan dat de Raad van State kritiek heeft geuit op de terugwerkende kracht (met ingang van 1 januari 1997) van de storting en de toewijzing van het bedrag van de vermindering van de werkgeversbijdragen die in de social profit sector werd toegekend in het kader van de sociale Maribel. Reden voor die kritiek is dat aan de werkgevers met terugwerkende kracht bijkomende lasten zouden worden opgelegd. De voorgestelde tekst bepaalt dat de beschouwde bepaling op 1 april 1997 in werking treedt. Wat is daarvan aan?

*10. Bureau voor de bevordering van de werkgelegenheid*

De heer Anthuenis vraagt zich af of het wel zin heeft dat Bureau op te richten. Het bureau zal misschien wel specialisten inzake het werkgelegenheidsvraagstuk kunnen benoemen, maar zal niet in staat zijn het probleem op te lossen.

Mevrouw D'Hondt dringt erop aan dat het Bureau voor de bevordering van de werkgelegenheid de ondernemingen actief zou steunen in hun zoektocht naar creatieve vormen van arbeidsherverdeling.

De heer Bonte vraagt zich af wat de minister op het vlak van de werkgelegenheid met het Bureau wil bereiken en hoe het Bureau zich tegenover de bedrijfswereld zal verhouden. Hij preciseert dat zijn fractie steeds heeft gepleit voor een actievere rol van de overheid in de begeleiding van ondernemingen die maatregelen willen treffen inzake de bevordering van de werkgelegenheid en arbeidsherverdeling.

De heer Wauters stipt aan dat het beter ware geweest de talrijke maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid te harmoniseren en te coördineren, in plaats van een Bureau voor de bevordering van de werkgelegenheid op te richten.

De spreker meent te weten dat het Bureau, naast de drie sociale bemiddelaars, ook zes andere mensen in dienst heeft. Is een dergelijke personeelsformatie noodzakelijk, als men bedenkt dat het Bureau ook een beroep kan doen op externe consultancy-bureaus?

\*  
\* \* \*

*11. Welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

De heer Wauters stelt de minister vragen over de interne en externe diensten voor preventie die bedoeld zijn in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die op 1 oktober 1997 in werking had moeten treden. Welke moeilijkheden verklaren de bijkomende termijn van zes maanden die de minister heeft vastgesteld? De minister is zinnens om onder

*9. Affectation à un fonds sectoriel du montant du Maribel social*

M. Wauters indique que le Conseil d'Etat a critiqué l'effet rétroactif (au 1<sup>er</sup> janvier 1997) du versement et de l'affectation du montant de la réduction des cotisations patronales consentie dans le secteur non marchand dans le cadre du maribel social et ce, pour le motif que des charges complémentaires seraient imposées aux employeurs avec effet rétroactif. Le texte proposé prévoit une entrée en vigueur de la disposition considérée au 1<sup>er</sup> avril 1997. Qu'en est-il ?

*10. Bureau pour la promotion de l'emploi*

M. Anthuenis s'interroge sur le sens de la constitution de ce Bureau, lequel permettra de nommer des spécialistes de la problématique de l'emploi mais non de remédier à celle-ci.

Mme D'Hondt insiste pour que le Bureau pour la promotion de l'emploi puisse procéder à un accompagnement actif des entreprises dans leur recherche de formes créatives de redistribution du travail.

M. Bonte s'interroge sur les intentions de la ministre à propos du Bureau pour la promotion de l'emploi ainsi qu'à l'égard du comportement de ce dernier face au monde des entreprises. Il précise que son groupe a toujours préconisé un rôle plus actif de l'autorité publique dans l'accompagnement des entreprises qui souhaitent appliquer en leur sein des mesures de promotion de l'emploi et de redistribution du travail.

M. Wauters indique qu'une harmonisation et une coordination des innombrables mesures de promotion de l'emploi aurait été préférable à la création d'un Bureau de la promotion de l'emploi.

L'orateur croit savoir qu'outre les trois conciliateurs sociaux, six membres du personnel seraient occupés au sein dudit Bureau. Un tel taux d'encadrement est-il nécessaire, compte tenu de plus du fait que ce Bureau peut faire appel à des organismes de consultance extérieurs ?

\*  
\* \* \*

*11. Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*

M. Wauters interroge la ministre sur les services de prévention internes et externes prévus par la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont la mise en œuvre aurait dû intervenir le 1<sup>er</sup> octobre 1997. Quelles sont les difficultés qui expliquent le délai supplémentaire de six mois que prévoit la ministre ? La ministre envisage de réunir sous la prési-

voorzitterschap van professor Vanachter van het Instituut voor Arbeidsrecht van de Katholieke Universiteit Leuven een rondetafelconferentie te houden over de diensten voor preventie : wanneer zal die rondetafelconferentie plaatshebben en wie zal eraan deelnemen ?

### *12. Sancties bij niet-naleving van de maatregelen met betrekking tot de loonmatiging*

*De heer Bonte* stelt vast dat de wetgeving inzake loonmatiging weliswaar doeltreffend lijkt, in het bijzonder wat de laagste lonen betreft, maar dat er echter ook een evolutie is van de lonen voor sommige beroepscategorieën die de loonnormen overschrijden. Hij wenst te weten of voor lonen die de norm van 6,1 % overschrijden reeds straffen zijn opgelegd op grond van de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en of de minister heeft kunnen vaststellen of die bepalingen een invloed hebben gehad op de begroting. Voorts heeft hij vragen over de uitlegging van de wet : worden de straffen toegepast op de bedrijven die over het geheel genomen de loonnorm overschrijden of eveneens op de bedrijven waarvan sommige werknemers of categorieën van werknemers die norm overschrijden ?

### *13. Collectief ontslag*

*De heer Anthuenis* is van oordeel dat de in dit hoofdstuk aan de Kamer voorgelegde maatregelen geenszins aansluiten op de voorstellen n° 1025 van de heren Deleuze, Wauters en Detienne, en n° 1052 van de heer Bonte. In plaats van een advies van de Nationale Arbeidsraad zou dat van de Kamer moet worden uitgevoerd.

*Mevrouw D'Hondt* deelt mee dat haar fractie een amendement zal indienen op de bepalingen van dit hoofdstuk : ze had immers gehoopt dat het besproken ontwerp rekening zou houden met de besprekingen van de commissie ter gelegenheid van de behandeling van de voorstellen n°s 1025 en 1052 tijdens haar vergaderingen van 24 juni en 9 juli 1997. Ze had verwacht dat het hoofdstuk meer bepaald de Koning ermee zou belasten om in sommige gevallen de terugbetaling te eisen van de steun die is toegekend aan bedrijven die hun verplichtingen niet nakomen inzake raadpleging en voorlichting van de werknemers alvorens over te gaan tot collectieve ontslagen.

*De heer Bonte* heeft met aandrang gevraagd dat de voorstellen n°s 1025 en 1052 bij het besproken ontwerp worden gevoegd teneinde het verschil te onderstrepen tussen de bepalingen van het ontwerp, die enkel strekken tot de uitvoering van het akkoord dat is bereikt in de Nationale Arbeidsraad, en die van zijn voorstel n° 1052, dat door een meerderheid van de commissieleden werd goedgekeurd. Het verschil ligt voornamelijk in het feit dat het voorstel in straffen voorziet en dat het aan de overheid de middelen

dence du professeur Vanachter de l'*Instituut voor Arbeidsrecht* de la *Katholieke Universiteit Leuven* une table ronde au sujet des services de prévention : quand cette table ronde aura-t-elle lieu et qui seront les participants ?

### *12. Sanctions en cas de non-respect de la modération salariale*

*M. Bonte* constate que si la législation en matière de modération salariale semble efficace, particulièrement en ce qui concerne les niveaux les plus bas de l'échelle salariale, il y a cependant aussi une évolution des salaires pour certaines catégories professionnelles, qui dépassent les normes salariales. Il aimeraient savoir si des sanctions ont déjà été prises pour des salaires dépassant la norme de 6,1 %, sur base de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et si la ministre a pu constater un impact budgétaire de ces dispositions. Il s'interroge en outre sur l'interprétation de la loi : les sanctions s'appliquent-elles aux entreprises qui dépassent globalement la norme salariale, ou les entreprises dont certains travailleurs ou catégories de travailleurs bénéficient de salaires dépassant cette norme peuvent-elles également être sanctionnées ?

### *13. Licenciements collectifs*

*M. Anthuenis* estime que les mesures soumises à la Chambre dans ce chapitre ne rejoignent en rien les propositions n° 1025 déposée par MM. Deleuze, Wauters et Detienne et n° 1052 déposée par M. Bonte. Plutôt que d'exécuter un avis du Conseil national du travail, il conviendrait de donner exécution à l'avis du Parlement.

*Mme D'Hondt* annonce que son groupe déposera un amendement aux dispositions de ce chapitre : elle avait en effet espéré que le projet en discussion tiendrait compte des débats de la commission à l'occasion de la discussion des propositions n°s 1025 et 1052, lors de ses réunions des 24 juin et 9 juillet 1997, et chargerait notamment le Roi de réclamer dans certains cas la restitution des aides accordées aux entreprises qui ne se conformeraient pas à leurs obligations en matière de consultation et d'information des travailleurs avant de procéder à des licenciements collectifs.

*M. Bonte* a demandé avec insistance que les propositions n°s 1025 et 1052 soient jointes au projet en discussion, afin de souligner la différence entre les dispositions du projet qui ne visent que la mise en œuvre de l'accord intervenu au sein du Conseil national du travail, et celles de sa proposition n° 1052 qui avaient été approuvées par une majorité des membres de la commission. La distinction réside essentiellement dans le fait que la proposition prévoit des sanctions et donne à l'autorité les instruments qui

geeft die haar de mogelijkheid bieden op te treden tegen bedrijven die hun verplichtingen niet nakomen. Ook hij zal amendementen indienen op de betrokken bepalingen.

*De heer Wauters* herinnert aan de besprekking van het voorstel van resolutie n° 956, van zijn wetsvoorstel n° 1025 en van het wetsvoorstel n° 1052 van de heer Bonte. Hij geeft toe dat de regering tot op zekere hoogte rekening heeft gehouden met die besprekking door de procedure inzake voorlichting en raadpleging van de werknemers in geval van collectief ontslag bij te schaven. Hij haalt het voorbeeld aan van de sluiting van de Renaultfabriek in Vilvoorde. Hij is van mening dat moet worden gezorgd voor een bijzondere bescherming tegen de grofheid van sommige collectieve ontslagen en herinnert aan het akkoord dat terzake in de commissie is bereikt. Daarom voorzag zijn voorstel in :

- de nietigheid van het collectief ontslag indien de procedure inzake voorlichting en raadpleging niet in acht is genomen;
- de verlenging van de termijnen na het verstrijken waarvan de werkgever de opzeggingen ter kennis mag brengen van de werknemers die bij het collectief ontslag betrokken zijn;
- de terugbetaling van de overheidssteun die het bedrijf heeft gekregen tijdens de vijf jaren voorafgaand aan het collectief ontslag.

*Mevrouw Van de Castele* wenst eveneens dat dwingender maatregelen worden genomen dan die welke door het ontwerp in uitzicht worden gesteld, te weten de eventuele terugbetaling van de overheidssteun die is toegekend aan een bedrijf dat overgaat tot een collectief ontslag.

#### 14. *Wijzigingen in het sociaal handhavingsrecht : bepalingen betreffende de administratieve geldboeten*

Aangezien zowel de rechtszekerheid als de loonmatiging deel uitmaken van de bepalingen die investeringen kunnen aantrekken en de werkgelegenheid veilig kunnen stellen, is *mevrouw D'Hondt* van oordeel dat de straffen behoren tot de maatregelen ten behoeve van de werkgelegenheid. Rekening houdend met de overbelasting van de rechtbanken en met het feit dat de correctionele rechtbanken niet gespecialiseerd zijn in sociale zaken, is ze het eens met de bepalingen die sterker de nadruk zullen leggen op de administratieve straffen. Ze dringt echter aan op een evenwichtige toepassing van de straffen die worden opgelegd aan de werknemers en die welke worden uitgesproken tegen de werkgevers; ze wijst in dat verband op het verschil tussen de bijzonder zware straffen die de RVA oplegt aan werklozen die een overtreding begaan en de maximale administratieve straf die voor dezelfde overtreding wordt opgelegd aan de werkgever.

In datzelfde verband herinnert *de heer Bonte* aan de verbintenis die in het verleden in de commissie is aangegaan om te streven naar meer rechtvaardigheid in de administratieve straffen ten aanzien van

lui permettent d'intervenir à l'égard des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations. Il déposera lui aussi des amendements aux dispositions en cause.

*M. Wauters* rappelle la discussion de la proposition de résolution n° 956, de sa proposition de loi n° 1025 et de la proposition de loi n° 1052 de M. Bonte. Il reconnaît que le gouvernement a dans une certaine mesure tenu compte de cette discussion en affinant la procédure d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif. Invitant l'exemple de la fermeture de l'usine Renault à Vilvorde, il estime toutefois qu'il faut prévoir une protection particulière contre la brutalité de certains licenciements collectifs et rappelle l'accord en commission à ce sujet. Sa proposition prévoyait à cet effet :

- la nullité du licenciement collectif en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation;
- l'allongement des délais à l'issue desquels l'employeur peut notifier les congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif;
- le remboursement des aides publiques dont l'entreprise a bénéficié au cours des cinq années précédant le licenciement collectif.

*Mme Van de Castele* souhaite elle aussi des mesures plus contraignantes que celles qui sont prévues par le projet, à savoir le remboursement éventuel des aides publiques dont l'entreprise qui procède à un licenciement collectif a bénéficié.

#### 14. *Modifications du droit pénal social : dispositions relatives aux amendes administratives*

Etant donné que la sécurité juridique, autant que la modération salariale, fait partie des dispositions susceptibles d'attirer les investissements et de préserver l'emploi, *Mme D'Hondt* considère que les sanctions ont leur place parmi les mesures en faveur de l'emploi. Etant donné la surcharge des tribunaux et la non-spécialisation des tribunaux correctionnels en matière sociale, elle approuve les dispositions qui mettront davantage l'accent sur les sanctions administratives. Elle insiste toutefois sur une application équilibrée des peines prononcées à l'égard des travailleurs d'une part et des employeurs d'autre part; elle signale à cet égard l'écart entre les sanctions particulièrement lourdes imposées par l'ONEm à l'égard des chômeurs en infraction, et la sanction administrative maximale qui frappe l'employeur pour la même infraction.

Dans le même ordre d'idées, *M. Bonte* rappelle l'engagement pris dans le passé au sein de la commission en vue de tenter d'introduire davantage d'équité dans les sanctions administratives prises à

werkgevers en werknemers. Hij herinnert tevens aan de vraag die hij heeft gesteld aan de minister van Arbeid en Tewerkstelling en aan de minister van Sociale Zaken teneinde een overzicht te verkrijgen om de verschillen in dat verband na te gaan.

## B. Antwoorden van de minister van Tewerkstelling en Arbeid

### 1. Algemene opmerkingen

In antwoord op de bewering als zouden sommige bepalingen weinig of niets te maken hebben met de bevordering van de tewerkstelling, onderstreept de minister in het bijzonder de bepalingen van de hoofdstukken II en III, die rechtstreeks de bevordering van de werkgelegenheid tot doel hebben. De meeste van de andere bepalingen hebben een indirect effect op de bevordering van de werkgelegenheid. Zo hebben bijvoorbeeld de aanpassing van de sancties en de bepalingen inzake collectief ontslag tot doel een grotere efficiëntie te verzekeren van de tewerkstellingsmaatregelen en van de wetgevingen die een goede werking van de arbeidsmarkt verzekeren.

Betreffende de kritiek als zou de voorliggende wet geen structurele maatregelen in de strijd tegen de werkloosheid bevatten, brengt zij vooreerst aan dat deze kritiek enigszins in tegenstelling staat tot de vraag tot vereenvoudiging die met name door dezelfde leden is geformuleerd. Het huidige ontwerp past in de continuïteit van het werkgelegenheidsbeleid van de federale regering. Het bevat voornamelijk bepalingen die de bestaande maatregelen hetzij aanvullen of versterken, hetzij verbeteren of vereenvoudigen. De volgende belangrijke etappes van het werkgelegenheidsbeleid zijn vastgesteld voor het begin van volgend jaar. Het gaat enerzijds over het nationaal actieplan in uitvoering van de vastgelegde richtsnoeren van de Europese Unie te Luxemburg. Anderzijds gaat het over het overleg met de sociale partners in de optiek van het afsluiten van een sociaal akkoord 1999-2000 met als doel de maatregelen van arbeidskostverlaging en arbeidsherverdeling te integreren en te versterken.

Wat betreft de vereenvoudiging van het geheel van tewerkstellingsbevorderende maatregelen, die door verscheidene leden wordt gevraagd, gaat de minister akkoord met deze doelstelling. Het gaat hier evenwel over een moeilijke en geleidelijke opgave, waarover men zich overigens geen illusies moet maken. Een aantal maatregelen werden door de gewesten opgezet. De verscheidenheid aan maatregelen is niet eigen aan België. De bevordering van de tewerkstelling is een moeilijke opdracht, waarvoor men meerdere krachtlijnen moet vooropstellen. Zo heeft de eerste werkgelegenheidstop te Luxemburg niet minder dan 19 aanbevelingen geformuleerd die zich dus moeten vertalen in nog meer maatregelen.

De minister onderstreept anderzijds de initiatieven die reeds werden genomen om het wetgevend of

l'égard des employeurs et des travailleurs. Il rappelle également la demande qu'il avait formulée à l'égard de la ministre de l'Emploi et du Travail, mais aussi à l'égard de la ministre des Affaires sociales, en vue d'obtenir un inventaire permettant de vérifier les écarts en la matière.

## B. Réponses de la ministre de l'Emploi et du Travail

### 1. Observations générales

Répondant à l'allégation selon laquelle certaines dispositions n'auraient guère de rapport avec la promotion de l'emploi, la ministre attire tout spécialement l'attention sur les dispositions des chapitres II et III, qui visent directement la promotion de l'emploi. La plupart des autres dispositions ont un effet indirect sur la promotion de l'emploi. C'est ainsi par exemple que l'adaptation des sanctions et les dispositions en matière de licenciement collectif visent à garantir une plus grande efficacité des mesures de mise au travail et des réglementations qui assurent le bon fonctionnement du marché du travail.

A la critique selon laquelle la présente loi ne comporterait pas de mesures structurelles de lutte contre le chômage, elle rétorque d'abord que cette critique est quelque peu en contradiction avec la demande de simplification formulée par les mêmes membres. Le présent projet s'inscrit dans la continuité de la politique de l'emploi menée par le gouvernement fédéral. Il comprend essentiellement des dispositions qui soit complètent ou renforcent, soit améliorent ou simplifient les mesures existantes. Les prochaines étapes importantes de la politique en matière d'emploi sont fixées au début de l'an prochain. Il s'agit d'une part du plan d'action national à élaborer en exécution des lignes directrices fixées par l'Union européenne à Luxembourg. Il s'agit d'autre part de la concertation avec les partenaires sociaux, dans l'optique de la conclusion d'un accord social 1999-2000 en vue d'intégrer et de renforcer les mesures de réduction du coût du travail et de redistribution du travail.

En ce qui concerne la simplification, demandée par plusieurs membres, de l'ensemble des mesures en faveur de l'emploi, la ministre marque son accord sur cet objectif. Toutefois, il s'agit ici d'une tâche difficile, à mener à bien progressivement et au sujet de laquelle il ne faut d'ailleurs pas se faire d'illusions. Certaines des mesures applicables ont été prises par les régions. La diversité des mesures n'est pas propre à la Belgique. Promouvoir l'emploi est une tâche difficile, qui doit s'articuler autour de plusieurs grands axes. C'est ainsi que le premier sommet sur l'emploi qui s'est tenu à Luxembourg a formulé pas moins de 19 recommandations qu'il faut donc traduire en un nombre de mesures encore plus élevé.

D'autre part, la ministre souligne les initiatives qui ont déjà été prises en vue de simplifier l'arsenal

reglementair arsenaal dat tot haar bevoegdheid behoort te vereenvoudigen of de leesbaarheid ervan te verhogen.

## *2. Afschaffing van de verwijzing naar een maximumleeftijdsgrens bij werving of selectie van personeel*

De CAO nr 38 voorziet momenteel in artikel 10 in een algemeen discriminatieverbod, onder andere op grond van leeftijd. Deze bepaling is echter niet strafrechtelijk bestraft en de inspectiediensten kunnen op grond van dit artikel dan ook geen controles uitvoeren.

Het verbod tot het stellen van een maximum leeftijdsgrens bij werving en selectie ingesteld door dit wetsontwerp is bij overtreding echter wel strafbaar. Artikel 6 van het wetsontwerp voorziet dan ook dat de door de Koning aangewezen ambtenaren, dat wil zeggen de sociale inspectiediensten, toezicht uitoefenen op de naleving van deze bepalingen. De bevoegdheden van deze sociale inspectiediensten zijn vastgesteld in de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Deze inspectiediensten kunnen zowel op grond van een klacht als op eigen initiatief controles instellen. In deze materie zal wellicht meestal opgetreden worden na een klacht, maar het is perfect mogelijk dat de inspectiediensten ook optreden op grond van jobadvertenties in de pers die niet zouden beantwoorden aan het verbod een maximumleeftijdsgrens te vermelden.

Betreffende de vraag over de mogelijkheid een minimumleeftijdsgrens in te voeren, laat de minister opmerken dat de problemen met betrekking tot de vermelding van leeftijdsgrenzen in jobaanbiedingen altijd te maken hebben met maximumleeftijdsgrenzen. De wet zelf stelt minimumleeftijden, onder andere ter bescherming van de jongeren. Bij aanwerving wordt dikwijls een bepaalde ervaring in de te begeven betrekking als voorwaarde gevraagd. Dit wordt echter meestal wel geformuleerd onder de vorm van een bepaald aantal jaren beroepservaring en zelden onder de vorm van een minimumleeftijdsgrens. Aldus is de minister de mening toegedaan dat er niet onmiddellijk aanleiding bestaat om een verbod in te stellen inzake de vermelding van een minimumleeftijd.

Daar de vraag naar de noodzaak van begeleidende maatregelen om de uitstoting van oudere werknemers te voorkomen, werd gesteld, onderstreept de minister de signaalfunctie van deze afdeling in het wetsontwerp, die een eerste stap is en later wellicht nog wordt aangevuld met maatregelen in dezelfde richting. Verwijzend naar onder andere het halftijds brugpensioen, herinnert de minister eraan dat op dit vlak reeds een en ander werd gedaan.

Wat de openbare sector betreft, was de huidige tekst van artikel 4 van het wetsontwerp zo opgesteld dat de regering via de minister van Ambtenarenza-

législatif ou réglementaire relevant de sa compétence, ou d'en accroître la lisibilité.

## *2. Suppression de la référence à une limite d'âge maximale en cas de recrutement ou de sélection*

La CCT n° 38 comporte actuellement en son article 10 une interdiction générale de toute discrimination fondée notamment sur l'âge. Cette disposition n'ayant toutefois pas été sanctionnée en droit pénal, les services d'inspection ne peuvent effectuer de contrôles sur la base de cet article.

En revanche, la violation de l'interdiction de fixer une limite d'âge maximale en cas de recrutement ou de sélection, instaurée par le projet de loi à l'examen, peut être sanctionnée. L'article 6 du projet de loi prévoit dès lors que les agents désignés par le Roi, c'est-à-dire les services d'inspection sociale, surveillent l'application de ces dispositions. Les attributions de ces services d'inspection sociale sont déterminées par la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Ces services d'inspection peuvent effectuer des contrôles tant à la suite d'une plainte que d'initiative. Si, dans cette matière, ils interviendront sans doute généralement à la suite d'une plainte, il est parfaitement possible que les services d'inspection interviennent également sur la base d'offres d'emplois publiées dans la presse et qui enfreindraient l'interdiction de fixer une limite d'âge maximale.

En ce qui concerne la possibilité d'instaurer une limite d'âge minimale, la ministre fait observer que les problèmes liés à la mention de limites d'âge dans des offres d'emploi concernent toujours des limites d'âge maximales. La loi elle-même prévoit des limites d'âge minimales, notamment pour protéger les jeunes. Si l'on exige souvent du candidat, en cas de recrutement, une certaine expérience dans l'emploi à conférer, cette condition est généralement formulée en termes d'expérience professionnelle minimale, rarement en termes d'âge minimum. La ministre estime dès lors qu'il n'y a pas lieu dans l'immédiat d'interdire toute référence à un âge minimum.

Etant donné que d'aucuns se sont interrogés sur la nécessité de prévoir des mesures d'accompagnement afin de prévenir l'éviction des travailleurs âgés, la ministre souligne la fonction de signal de cette section du projet de loi, qui constitue une première étape et qui sera sans doute complétée ultérieurement par des mesures allant dans le même sens. Renvoyant notamment à la préposition à mi-temps, la ministre rappelle que de nombreuses mesures ont déjà été prises en la matière.

En ce qui concerne le secteur public, l'article 4 du projet de loi était formulé de manière à permettre au gouvernement, par le biais du ministre de la Fonc-

ken later kon terugkomen op de bestaande maximumleeftijdsgrafs voor de overheidssector. Na bijkomend overleg met de minister van Ambtenarenzaken werd echter nu al een amendement opgesteld om de algemene maximumleeftijdsgrafs voor werving in de publieke sector op te heffen. De Koning kan echter nog altijd bij een in Ministerraad overlegd besluit voor specifieke gevallen afwijken van het verbod een maximumleeftijdsgrafs te bepalen, en dit zowel voor de privé-sector als voor de publieke sector.

### *3. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur*

Wat betreft de evaluatie die werd vereist toen de wetgeving terzake werd versoepeld, herinnert de minister aan de huidige stand van zaken. De wet van 30 maart 1994 stelt dat opeenvolgende contracten van bepaalde tijd automatisch toegelaten zijn, mits het gaat om maximaal 4 contracten van telkens minimum 3 maanden en een totale duur van maximum 2 jaar, of, met voorafgaande toestemming van de sociale inspectie, van 3 jaar voor zover de duurtijd van het contract minimaal 6 maanden bedraagt.

Op vraag van de meerderheid werd in de wet van 30 maart 1994 toegevoegd dat deze versoepeling slechts geldig was tot einde 1997 en vóór verlenging moest geëvalueerd worden. Artikel 12 van het voorliggend wetsontwerp schrapte deze tijdsbeperking en verlengt met andere woorden de versoepeling zonder evaluatie.

De minister kan enkel het aantal contracten van bepaalde duur die werden gesloten meedelen. In hoever hierdoor bijkomende werkgelegenheid tot stand kwam kan zij niet zeggen; niemand beschikt trouwens over deze informatie. In de periode 1994-1997, blijkt de vaste tewerkstelling met 1,8 % te zijn toegenomen terwijl de tijdelijke tewerkstelling met 26 % steeg. Het totale aandeel van de tijdelijke tewerkstelling bedraagt daarmee in 1997 nog altijd slechts 6,3 % van de loontrekende tewerkstelling. Dit wil zeggen minder dan de helft van het Europees gemiddelde dat meer dan 12 % bedraagt.

De voormelde evaluatie is niet behouden omdat het systeem nu definitief wordt ingevoerd. Deze maatregel, zoals alle andere tewerkstellingsmaatregelen, dient evenwel verder geëvalueerd te worden.

In de besprekking werd een mogelijke omzeiling van deze bepalingen door korte onderbrekingen (1 dag werkloosheid of meer) vermeld. In antwoord hierop preciseert de minister de draagwijdte van de bepalingen van het voorliggend ontwerp.

Vóór het globaal plan waren opeenvolgende contracten van bepaalde tijd reeds mogelijk voor zover de werkgever daartoe wettige redenen had. Van « opeenvolging van contracten van bepaalde tijd » was er toen reeds sprake in twee gevallen : ofwel sluiten de

tion publique, de revenir ultérieurement sur la limite d'âge maximale existante applicable au secteur public. Après concertation complémentaire avec le ministre de la Fonction publique, un amendement a d'ores et déjà été rédigé en vue de supprimer la limite d'âge maximale générale applicable au recrutement dans le secteur public. Le Roi pourra toutefois toujours déroger, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans des cas spécifiques, à l'interdiction de fixer une limite d'âge maximale, et ce, tant pour le secteur privé que pour le secteur public.

### *3. Contrats de travail à durée déterminée successifs*

En ce qui concerne l'évaluation prescrite lors de l'assouplissement de la législation en la matière, la ministre rappelle la situation actuelle. La loi du 30 mars 1994 dispose que des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, pour autant qu'il s'agisse de quatre contrats au maximum dont la durée ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale puisse dépasser deux ans, ou, moyennant l'autorisation préalable de l'inspection sociale, à trois ans, pour autant que la durée du contrat ne soit pas inférieure à six mois.

A la demande de la majorité, on a inséré dans la loi du 30 mars 1994 une disposition prévoyant que cet assouplissement était limité à fin 1997 et devait faire l'objet d'une évaluation avant d'être prorogé. L'article 12 du projet de loi à l'examen supprime cette limitation dans le temps et, en d'autres termes, protège l'assouplissement sans évaluation.

La ministre ne peut communiquer que le nombre de contrats conclus pour une durée déterminée. Il ne lui est pas possible de déterminer dans quelle mesure ils ont généré des emplois supplémentaires; personne ne dispose d'ailleurs de cette information. Il s'avère toutefois qu'entre 1994 et 1997, l'emploi stable s'est accru de 1,8 % alors que l'emploi temporaire a augmenté de 26 %. L'emploi temporaire ne représente toujours, au total, que 6,3 % de l'emploi salarié en 1997, soit moins de la moitié de la moyenne européenne, qui est supérieure à 12 %.

L'évaluation précitée n'est pas maintenue parce que le système est instauré aujourd'hui à titre définitif. Cette mesure, au même titre du reste que toutes les autres mesures en matière d'emploi, doit toutefois continuer à faire l'objet d'une évaluation.

Au cours de la discussion, on a évoqué la possibilité de contourner ces dispositions par des interruptions de courte durée (un jour de chômage ou plus). En guise de réponse, la ministre précise la portée des dispositions du projet à l'examen.

Avant le plan global, des contrats successifs à durée déterminée étaient déjà autorisés pour autant que l'employeur puisse invoquer à cet effet des motifs légitimes. Il était déjà question de « succession de contrats à durée déterminée » dans deux cas : ou bien

contracten aan op elkaar, ofwel is er tussen de twee contracten een onderbreking die toe te schrijven is aan de werkgever.

Een dergelijke onderbreking die is toe te schrijven aan de werkgever doet het wettelijk vermoeden niet teniet. Dit vermoeden verdwijnt pas wanneer de opeenvolging onderbroken wordt door een onderbreking die is toe te schrijven aan de werknemer.

In de nieuwe regeling van artikel 10bis worden dezelfde beginselen toegepast. Opeenvolgende contracten zijn toegelaten binnen een maximumperiode van 2 jaar (maximum 4 contracten van elk minimum 3 maanden).

Na afloop van deze eerste serie contracten moet er een onderbreking zijn die niet mag toe te schrijven zijn aan de werkgever, vooraleer aan een nieuwe serie van 4 contracten mag begonnen worden. Zoniet speelt, tenzij de werkgever « wettige redenen » kan aanvoeren, het vermoeden dat er een contract van onbepaalde tijd ontstaan is.

De rechtbank is bevoegd om de « opeenvolging » en de « wettige redenen » te beoordelen.

#### *4. De stage en de inschakeling van de jongeren*

Op de vraag of van de stage en het eerste-werkervaringscontract niet één maatregel kan gemaakt worden, antwoordt de minister dat beide maatregelen niet door naast elkaar bestaande specifieke wetgevingen worden geregeld. Men zou inderdaad kunnen stellen dat de stagewetgeving (het koninklijk besluit n° 230) de stage in de onderneming regelt, met als onderdeel het eerste-werkervaringscontract (wet van 22 december 1995).

Bij laatstvernoemde wet wordt de helft van de stageverplichting (zijnde 1,5 %) voorbehouden aan een specifieke doelgroep van jongeren (minder dan 30 jaar, nog geen beroepsactiviteit hebben verricht en minstens 9 maanden werkzoekende zijn), met name degenen die gedurende een langere tijd werkzoekend zijn.

Vóór het koninklijk besluit van 27 januari 1997 bestond er een bijkomend onderscheid : het stagecontract was een contract van bepaalde duur van 6 maanden, eenmaal verlengbaar met 6 maanden; het eerste-werkervaringscontract was een contract voor bepaalde duur van 6 maanden, zonder verlengingsmogelijkheid. Omdat tijdens de korte duur van het EWE-contract aan de stagiair geen degelijke opleiding kon gegeven worden, werd dit onderscheid voor 1997 en 1998 bij het koninklijk besluit van 27 januari 1997 geschrapt.

Sinds deze wijziging is het aantal EWE-contracten gestegen. Daarom wordt de verlenging van de EWE-contracten in deze wet definitief gemaakt en wordt ze ook ingevoerd voor de overheid. Bovendien wordt de eenvormigheid tussen stagecontracten en EWE-contracten bevorderd.

les contrats se suivent, ou bien il y a entre les deux contrats une interruption attribuable à l'employeur.

Une telle interruption, attribuable à l'employeur, ne supprime pas la présomption légale. Celle-ci ne disparaît que lorsque la succession est interrompue par le fait du travailleur.

Les mêmes principes sont appliqués dans le nouveau régime de l'article 10bis. Des contrats successifs sont autorisés pour une durée qui ne peut dépasser deux ans (au maximum quatre contrats dont la durée ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois).

Avant de pouvoir commencer une nouvelle série de quatre contrats, il doit y avoir, à l'issue de cette première série de contrats, une interruption qui ne peut être attribuable à l'employeur, faute de quoi, à moins que l'employeur ne puisse invoquer des « raisons légitimes », le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le tribunal est compétent pour apprécier la « succession » et les « raisons légitimes ».

#### *4. Le stage et l'insertion des jeunes*

A la question de savoir si le stage et le contrat de première expérience professionnelle ne peuvent être regroupés pour former une seule et même mesure, la ministre répond que ces deux mesures ne sont pas régies par des législations spécifiques différentes. On pourrait en effet affirmer que la législation relative au stage (arrêté royal n° 230) organise le stage en entreprise, avec comme composante le contrat de première expérience professionnelle (loi du 22 décembre 1995).

La loi précitée prévoit que la moitié des stages imposés aux employeurs (soit 1,5 %) sont réservés à un groupe cible spécifique de jeunes (âgés de moins de 30 ans, n'ayant pas encore effectué d'activité professionnelle et demandeurs d'emploi depuis au moins neuf mois), à savoir ceux qui sont demandeurs d'emploi depuis une longue période.

Avant l'arrêté royal du 27 janvier 1997, il existait une distinction supplémentaire : le contrat de stage était un contrat à durée déterminée de 6 mois, renouvelable une fois pour six mois; le contrat de première expérience professionnelle était un contrat à durée déterminée de six mois, sans possibilité de prolongation. Etant donné qu'il n'était pas possible de donner une formation convenable au stagiaire pendant la trop courte durée du stage de première expérience professionnelle, cette distinction a été supprimée pour 1997 et 1998 par l'arrêté royal du 27 janvier 1997.

Depuis cette modification, le nombre de contrats PEP a augmenté. C'est pourquoi la loi en projet prévoit que la prolongation des contrats PEP devient définitive et que ces contrats s'appliqueront également aux pouvoirs publics. On s'efforce en outre d'uniformiser les contrats de stage et les contrats PEP.

Ingaand op de suggestie de halftijdse stage te bevorderen, stelt de minister dat dit idee niet nieuw is. Reeds bij het koninklijk besluit n° 26 van 24 maart 1982 werd de verplichte aanwerving van een aantal halftijdse stagiairs opgelegd. Bij de coördinatie van de stagewetgeving in december 1983 werd deze bepaling echter gewijzigd, omdat bij de aanwerving van halftijds personeel moeilijkheden gerezen waren, hetzij omwille van de organisatie van het werk in de ondernemingen, hetzij bij gebrek aan vrijwilligers in de administraties. Men zag ook plots het aantal stagiairs gevoelig dalen.

In de huidige reglementering wordt het halftijds EWE-contract aangemoedigd door middel van een vermindering van de netto-stagevergoeding voor de werkgever; het overeenstemmend bedrag wordt door de RVA aan de jongere uitbetaald onder de vorm van een verlaagde wachtuitkering.

Wat de impact betreft van de stage op de inschakelingskansen van de jongeren, beschikt de minister over geen cijfermateriaal. Zij zal haar administratie de opdracht geven de mogelijkheid hiervan te onderzoeken. Zij deelt evenwel het aantal stagecontracten voor oktober 1997 mee :

Vlaanderen	:	12 475
Wallonië	:	5 745
Brussel	:	1 100
Totaal	:	19 320

Het aantal EWE-contracten wordt op 3 000 geschat

Gelet op het aantal jongere werklozen, komt de vraag naar stagemogelijkheden voor deze groep vooral uit Wallonië. De grotere impact van deze maatregelen in Vlaanderen is toe te schrijven aan de grotere economische bedrijvigheid aldaar.

##### 5. *De loopbaanonderbreking*

Wat de regeling van de afwijkingen van het recht op loopbaanonderbreking door de gemeenten en de provincies betreft, is de minister van oordeel dat de bepalingen van het voorliggend ontwerp dienen gehandhaafd te worden.

Op dit ogenblik passen de gemeenten en de provincies inzake de loopbaanonderbreking het stelsel van de privé-sector toe. Sedert 1986 krijgen de gemeenten die een recht op loopbaanonderbreking hebben ingesteld, een hogere tegemoetkoming voor de gesubsidieerde contractuelen dan de gemeenten die geen recht op loopbaanonderbreking instelden.

Deze programmatuur voert het recht op loopbaanonderbreking in voor alle gemeenten en de provincies. Dit ontwerp van wet werd met de vakbonden uitvoerig besproken in het Comité C. Tijdens die besprekking was het duidelijk dat het recht op loopbaanonderbreking voor de gemeenten slechts aan-

Réagissant à la suggestion de favoriser le stage à mi-temps, la ministre précise que cette idée n'est pas neuve. L'arrêté royal n° 26 du 24 mars 1982 imposait déjà l'engagement obligatoire d'un certain nombre de stagiaires à mi-temps. Mais cette disposition a été modifiée lors de la coordination de la législation sur les stages, en décembre 1983, car l'engagement de personnel à mi-temps avait soulevé des difficultés, soit en raison de l'organisation du travail dans les entreprises, soit par manque de volontaires dans les administrations. On a également assisté soudainement à une diminution sensible du nombre de stagiaires.

Dans la réglementation actuelle, le contrat PEP à mi-temps est encouragé par une réduction de la rémunération nette allouée par l'employeur pour le stage; le montant correspondant est versé au jeune par l'ONEm sous la forme d'une allocation d'attente réduite.

La ministre ne dispose pas de chiffres en ce qui concerne l'impact du stage sur les possibilités d'insertion des jeunes. Elle chargera son administration d'examiner dans quelle mesure ces chiffres pourraient être communiqués. La ministre communique cependant les chiffres afférents au nombre de contrats de stage pour octobre 1997 :

Flandres	:	12 475
Wallonie	:	5 745
Bruxelles	:	1 100
Total	:	19 320

Le nombre de contrats PEP est estimé à 3 000.

Eu égard au nombre de jeunes chômeurs, les demandes de stage pour ce groupe émanent surtout de Wallonie. L'impact supérieur de ces mesures en Flandre est imputable à l'activité économique plus importante dans cette région.

##### 5. *L'interruption de carrière*

En ce qui concerne le régime autorisant les communes et les provinces à déroger au droit à l'interruption de carrière, la ministre estime que les dispositions du projet à l'examen doivent être maintenues.

Actuellement les communes et les provinces appliquent, en matière d'interruption de carrière, le régime du secteur privé. Depuis 1986, les communes qui ont instauré le droit à l'interruption de carrière, perçoivent une subvention plus élevée pour les agents contractuels que les communes qui n'ont pas instauré un tel droit.

La présente loi-programme instaure le droit à l'interruption de carrière pour toutes les provinces et communes. Le projet de loi à l'examen a fait l'objet de négociations poussées avec les syndicats au sein du Comité C. Au cours des discussions, il est apparu clairement que le droit à l'interruption de carrière

vaardbaar was voor zover in de wet zelf een aantal functies uitgesloten werden van het recht.

Het betreft hier voornamelijk leidinggevende functies of functies waarvoor een specifieke opleiding is vereist. Deze uitzondering geldt overigens ook voor de openbare sector. Het is dus aangewezen om de tekst waarover een akkoord bestaat te behouden.

In antwoord op de vraag naar harmonisatie, schrijft de minister de verschillende regelingen inzake loopbaanonderbreking (in de privé sector, de publieke sector of het onderwijs) toe aan, enerzijds de medezeggenschap van de verschillende instanties over de mate van implementatie van het stelsel van de loopbaanonderbreking, anderzijds aan de specifieke kenmerken van bepaalde sectoren, bijvoorbeeld het onderwijs. Desalniettemin moet zoveel mogelijk geharmoniseerd worden.

Zo werden in het onderwijs in september 1997 de bedragen van de loopbaanonderbreking geharmoniseerd met de bedragen van de privé- en publieke sector.

Naar aanleiding van de vraag tot uitbreidung van het systeem van loopbaanonderbreking, namelijk door verhoging van de uitkeringen, antwoordt de minister dat zij zich voorneemt aan de regering, in het kader van het ouderschapsverlof, een substantiële verhoging van de uitkering voor te stellen. Dit is nodig wil men ook mannelijke werknemers er toe aanzetten om het ouderschapsverlof op te nemen.

#### *6. Activering van de werkloosheidsuitkeringen*

Op de vraag naar de intenties van de regering betreffende het niveau van het loon, antwoordt de minister dat het normale loon, met name het loon vastgesteld door de CAO (privé-sector) of per toepasselijke weddeschaal (openbare sector), van toepassing zal zijn, zowel in de maatregel « doorstromingsprogramma's » als bij de maatregel « activering van de uitkeringen in de ondernemingen ».

Voor deze laatste maatregel is het de bedoeling van de regering het loon op 120 % van het gewaarborgd minimum maandinkomen te plafonneren. Opdat de maatregel efficiënt zou zijn in termen van bijkomende jobcreatie moet de verlaging van de loonkost inderdaad gepaard gaan met een loonmatiging.

Naar aanleiding van de uitspraak volgens dewelke activering geen verplichting moet zijn maar een doorstromingsmogelijkheid, stelt de minister dat activeren uiteraard tot doel heeft een gunstig kader voor de maximale ontplooiing van de werkgelegenheid en voor de herinschakeling van langdurig werklozen te scheppen.

n'était applicable pour les communes que dans la mesure où la loi excluait un certain nombre de fonctions du bénéfice du régime de l'interruption de carrière.

Il s'agit essentiellement, en l'occurrence, des fonctions dirigeantes ou de fonctions dont l'exercice suppose une formation spécifique. Cette exception s'applique du reste également dans le secteur public. Il est dès lors souhaitable de maintenir le texte qui a fait l'objet d'un accord.

En réponse à la question concernant l'harmonisation, la ministre attribue la diversité des régimes d'interruption de carrière (secteur privé, secteur public, enseignement), d'une part, au fait que plusieurs instances sont impliquées dans le processus de décision concernant le degré d'application du régime de l'interruption de carrière et, d'autre part, aux caractéristiques spécifiques de certains secteurs (par exemple, l'enseignement). Il faut néanmoins s'efforcer d'harmoniser ces régimes autant que possible.

C'est ainsi qu'en 1997, les montants des allocations d'interruption de carrière dans l'enseignement ont été alignés sur ceux des secteurs public et privé.

En ce qui concerne la question relative à l'extension du régime de l'interruption de carrière, notamment par l'augmentation des allocations, la ministre répond qu'elle a l'intention de proposer au gouvernement de procéder à une augmentation substantielle de l'allocation dans le cadre du congé parental. Cette mesure est nécessaire si l'on veut inciter également les travailleurs masculins à prendre un congé parental.

#### *6. Activation des allocations de chômage*

A la question relative aux intentions du gouvernement en ce qui concerne le niveau de la rémunération, la ministre répond que le salaire normal, à savoir le salaire fixé par la CCT (secteur privé) ou par barème applicable (secteur public), sera d'application tant en ce qui concerne les « programmes de transition » que l'« activation des allocations dans les entreprises ».

En ce qui concerne cette dernière mesure, l'intention du gouvernement est de plafonner le salaire à 120 % du revenu mensuel minimum garanti. Pour que cette mesure soit efficace en termes de création d'emplois, l'abaissement du coût salarial doit en effet aller de pair avec une modération salariale.

En ce qui concerne l'observation selon laquelle l'activation ne devrait pas être une obligation, mais une possibilité de transition, la ministre précise que l'activation a en effet pour but de créer un cadre favorable au développement maximal de l'emploi et à la réinsertion des chômeurs de longue durée.

### *7. Plannen Plus Eén, Plus Twee, Plus Drie*

De minister preciseert dat de voorliggende bepalingen moeten toelaten om in overleg met de Rijksdienst voor sociale zekerheid, de noodzakelijke uitvoeringsmodaliteiten van de wettelijke beschikkingen vast te leggen.

In het koninklijk besluit van 14 maart 1997 wordt reeds voor een aantal technische uitvoeringsmodaliteiten de mogelijkheid aan de Koning gegeven om nadere bepalingen te nemen. Zo bijvoorbeeld voor « wat verstaan dient te worden onder « onderbreking » » (artikel 6, § 2) en « wat dient verstaan te worden onder « vervanging » » (artikel 8, tweede lid).

Het betreft hier de bedoeling om aan de Koning de mogelijkheid te geven om binnen de limieten betreffende de tweede en derde werknemer (bijvoorbeeld dat het voordeel van het plus 2 plan ook geldt voor de aanwerving van 2 halftijdsen) in het besluit van 14 maart 1997, nadere bepalingen vast te leggen, noodzakelijk voor een éenduidige toepassing van de wetgeving.

Twee concrete voorbeelden van problemen die niet door de wetteksten worden geregeld, maar wel via een koninklijk besluit kunnen worden geregeld, maken dit duidelijk.

De huidige reglementering maakt niet duidelijk of voor de indienstneming van een gewezen leerling, de voorwaarde van de vorige twaalf maanden geen tweede of derde werknemer in dienst gehad hebben, van toepassing is. Zo zou een werkgever, die in de 12 maanden voor de aanwerving van een gewezen leerling, vijf mensen afdankte, kunnen betwisten of het plus-twee plan al dan niet van toepassing is.

Een tweede voorbeeld betreft het volgende : voor de berekening van de tweede en de derde werknemer, is het feit dat de werkgever leerlingen in dienst heeft, niet uit de berekeningswijze van het aantal werknemers gehaald. Dit is wel het geval voor het plus één plan. Hierover kan betwisting ontstaan.

Het gaat hier dus om technische verduidelijkingen die noodzakelijk zijn. Deze kunnen best bij koninklijk besluit worden geregeld, gezien het om technische verduidelijkingen gaat, en gezien dit de mogelijkheid geeft om snel, in geval dat noodzakelijk is, te kunnen reageren.

### *8. Cumulatie van de verminderingen « lage lonen, bedrijfsplannen en sociale Maribel »*

De minister preciseert dat de sociale Maribel eveneens van toepassing is voor de publieke sector, waar hij verhoudingsgewijs een even grote toepassing kent als in de privé-sector. Op dit vlak bestaat er geen enkele discriminatie van de publieke sector ten aanzien van de privé-sector.

Wat betreft de eventuele verstoring van de EU-regels inzake concurrentie, stelt de minister dat de lage-loonmaatregel slechts op een klein gedeelte van de publieke sector van toepassing is (polders en wat-

### *7. Plans Plus Un, Plus Deux, Plus Trois*

La ministre précise que les dispositions à l'examen devraient permettre de fixer, en concertation avec l'Office national de sécurité sociale, les modalités d'exécution nécessaires des dispositions légales.

L'arrêté royal du 14 mars 1997 permet déjà au Roi, pour ce qui concerne un certain nombre de modalités d'exécution techniques, de préciser la portée de certaines dispositions. C'est notamment le cas en ce qui concerne la définition des notions d'« interruption » (article 6, § 2) et de « remplacement » (article 8, alinéa 2).

L'objectif est, en l'occurrence, de permettre au Roi, dans les limites concernant le deuxième et le troisième travailleur (par exemple que l'avantage du plan plus 2 est également applicable lors de l'engagement de deux mi-temps), de préciser la portée de certaines dispositions de l'arrêté royal du 14 mars 1997, ce qui est nécessaire pour une application uniforme de la législation.

La ministre illustre son propos par deux exemples concrets de problèmes qui ne peuvent pas être résolus par une loi, mais peuvent l'être par arrêté royal.

La réglementation actuelle ne précise pas si, pour l'engagement d'un ancien apprenti, la condition de n'avoir pas occupé de deuxième ou de troisième travailleur au cours des douze derniers mois est d'application. C'est ainsi qu'un employeur qui, au cours des douze mois précédant l'engagement d'un ancien apprenti, a licencié cinq personnes, pourrait contester le fait de savoir si le plan plus deux est d'application ou non.

Le deuxième exemple concerne la situation suivante : pour le calcul du deuxième et du troisième travailleur, le fait que l'employeur a des apprentis en service n'est pas exclu du calcul du nombre de travailleurs. C'est toutefois le cas pour le plan plus un. Cela pourrait donner lieu à des contestations.

Il s'agit dès lors, en l'occurrence, de précisions techniques nécessaires. Vu la technicité de ces mesures et étant donné que cela permet de réagir rapidement, si nécessaire, il est préférable de régler cette matière par arrêté royal.

### *8. Cumul des réductions « bas salaires », « plan d'entreprise » et « Maribel social »*

La ministre précise que le Maribel social s'applique également au secteur public, où il connaît proportionnellement une application tout aussi importante que dans le secteur privé. A ce niveau, il n'existe aucune discrimination du secteur public par rapport au secteur privé.

En ce qui concerne la perturbation éventuelle des règles de l'Union européenne en matière de concurrence, la ministre affirme que la mesure concernant les bas salaires ne s'applique qu'à une petite partie

eringen, kerkfabrieken, contractuelen van de spoorwegen, ...). Wel dient te worden opgemerkt dat de lage-loonmaatregel tot doel heeft de arbeidskost te verlagen door een vermindering van de RSZ-bijdragen en aldus de concurrentiepositie van de ondernemingen te verbeteren. Deze doelstelling is uiteraard niet van toepassing voor de publieke sector.

#### *9. Toewijzing van het bedrag van de sociale Maribel aan een sectoraal fonds*

Wat de terugwerkende kracht betreft, preciseert de minister dat het artikel 33 de mogelijkheid opent van een beheer van de sociale Maribel via het kanaal van een sectorieel fonds. Het artikel 104 voorziet dat het artikel 33 van kracht wordt vanaf 1 april 1997. Het is inderdaad vanaf deze datum dat de CAO's inzake de sociale Maribel in de privé-sector gesloten, in werking treden. Sommige van deze CAO's doen beroep op de tussenkomst van een sectoraal fonds.

Het is dus ingevolge een optie van de sociale partners dat de bepaling van artikel 33 is voorzien. Er zijn geen bijkomende lasten met terugwerkende kracht, omdat, in ieder geval, de werkgevers die zich engageren om bijkomende werkgelegenheid te creëren vrijwillig en met kennis van zaken toetreden tot de sociale Maribel.

#### *10. Bureau voor de bevordering van de werkgelegenheid*

De minister legt uit dat drie sociale bemiddelaars op dit ogenblik deeltijds bezig zijn met het begeleiden van ondernemingen die arbeidsherverdelende maatregelen wensen in te voeren en met het verlenen van bijstand aan bedrijven die een bedrijfsplan willen opstellen.

Er bestaat nood aan een vaste equipe die bestaat uit een leidende ambtenaar, drie specialisten in de arbeidsorganisatie en twee administratieve krachten. Deze ploeg moet bedrijven individueel kunnen begeleiden bij de invoering van arbeidsherverdelende maatregelen. Bovendien kan dit Bureau samenwerking organiseren met externe experts teneinde de vooropgestelde doelstelling nog beter te kunnen realiseren.

De rol van het Bureau gaat dus veel verder dan het verstrekken van informatie over de verschillende te-werkstellingsmaatregelen. Het bureau kan zich ook ter beschikking stellen van de individuele bedrijven om bijstand te verlenen bij de implementatie van arbeidsherverdelende maatregelen.

#### *11. Welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

De rondetafelconferentie waarover de minister werd ondervraagd heeft op 8 oktober 1997 plaatsgehad, met de deelname van de vakbonden, de werkgevers, de diensthoofden van de VGV, de arbeidsge-

du secteur public (polders et wateringues, fabriques d'église, contractuels des chemins de fer, ...). Il est par contre à noter que la mesure concernant les bas salaires a pour objectif de réduire le coût de la main-d'œuvre par une réduction des cotisations ONSS et d'améliorer ainsi la compétitivité des entreprises. Cet objectif ne s'applique évidemment pas au secteur public.

#### *9. Affectation du montant du Maribel social à un fonds sectoriel*

En ce qui concerne l'effet rétroactif, la ministre précise que l'article 33 ouvre la possibilité d'une gestion du Maribel social par le biais d'un fonds sectoriel. L'article 104 prévoit que l'article 33 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1997. C'est en effet à cette date que sont entrées en vigueur les CCT relatives au Maribel social, qui ont été conclues dans le secteur privé. Certaines de ces CCT font appel à l'intervention d'un fonds sectoriel.

La disposition de l'article 33 répond donc à un choix des interlocuteurs sociaux. Il n'y a pas de charges supplémentaires avec effet rétroactif, étant donné que les employeurs qui s'engagent à créer des emplois supplémentaires adhèrent, en tout cas, de leur plein gré et en connaissance de cause au Maribel social.

#### *10. Bureau pour la promotion de l'emploi*

La ministre explique que trois médiateurs sociaux s'occupent en ce moment à temps partiel de l'accompagnement des entreprises qui souhaitent prendre des mesures de redistribution du travail ainsi que de l'aide aux entreprises qui veulent établir un plan d'entreprise.

Il faudrait disposer d'une équipe permanente, composée d'un fonctionnaire dirigeant, de trois spécialistes en organisation du travail et de deux collaborateurs administratifs. Cette équipe doit pouvoir accompagner les entreprises de manière individuelle lors de l'instauration de mesures de redistribution du travail. Ce bureau pourra en outre organiser une collaboration avec des experts externes afin de pouvoir réaliser encore mieux l'objectif prévu.

Le rôle du Bureau dépasse donc de beaucoup la distribution d'informations concernant les différentes mesures en matière d'emploi. Le Bureau pourra également se mettre à la disposition des entreprises individuelles afin de les assister lors de la mise en oeuvre de mesures de redistribution du travail.

#### *11. Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*

La table ronde au sujet de laquelle la ministre a été interrogée, s'est tenue le 8 octobre 1997 sous la présidence du professeur Vanachter. Y participaient des représentants des syndicats, des employeurs, les

neesheren, onder leiding van professor Vanachter. Die rondetafelconferentie had tot doel de uitvoeringsbesluiten te voltooien; deze zullen medio januari 1998 klaar zijn en binnen de zes maanden in werking treden nadat de adviezen van de Hoge Raad voor de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen (VGV) en van de Raad van State zullen ingewonnen zijn.

De besproken uitvoeringsmaatregelen hebben betrekking op de opdrachten, de structuur, de werkingsmiddelen enz. van de interne en externe veiligheidsdiensten.

## *12. Sancties bij niet-naleving van de maatregelen met betrekking tot de loonmatiging*

Het aangeklaagde feit dat bepaalde werknemerscategorieën hun loonniveau over een beschouwde periode zagen stijgen met meer dan het toegelaten maximum hoeft volgens de minister nog niet te betekenen dat hun werkgever voor hen de loonmatigingsbepalingen niet respecteert. De wet van 26 juli 1996 verbiedt immers enkel het toekennen van loonsverhogingen die gebaseerd zijn op individuele of collectieve overeenkomsten voorzover zij de maximale norm van 6,1 % over 2 jaar overstijgen. Bovendien beperkt deze maximumnorm niet de integrale toepassing van baremiekse structuren die vóór 1 mei 1995 werden afgesproken, noch de toepassing van promoties, en dergelijke.

Tenslotte is ingeval een werknemer wijzigt van werkgever zijn loonvorming volledig vrij.

Wat de eventuele toepassing van sancties betreft, hebben tijdens de vorige periode van loonblokkering (1994-1996) enkele tientallen bezoeken van de arbeidsinspectie geleid tot enkele processen-verbaal. Van veroordelingen door de rechtbanken heeft de minister geen kennis; wel werd in enkele schaarse gevallen een administratieve geldboete opgelegd.

Tijdens de huidige periode van loonmatiging (1997-1998) zijn volgens haar informatie door de arbeidsinspectie nog geen vaststellingen gedaan, omdat uiteraard slechts op het einde van de 2-jarige periode kan worden uitgemaakt of over verloop van 2 jaar de 6,1 % overschreden werd door de werkgever.

Wat betreft de vraag of enkel de onderneming dan wel ook de individuele werknemer gesanctioneerd wordt is er geen interpretatieprobleem met de voorgestelde tekst. Het is en blijft enkel de individuele werkgever die strafbaar is indien tengevolge van een arbeidsovereenkomst de loonstijging meer bedraagt dan de toegelaten maximum evolutie. De nieuwe tekst heeft trouwens tot doel de administratieve bestraffing mogelijk te maken zonder eerst via de strafsancties te moeten passeren.

chefs de service du SHE, des représentants des médecins du travail. Cette table ronde avait pour but de finaliser les arrêtés d'exécution. Ceux-ci seront prêts pour la mi-janvier et entreront en vigueur dans les six mois de la consultation du Conseil supérieur pour la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail (CSHE) et du Conseil d'Etat.

Les mesures d'exécution qui ont été discutées concernent les missions, la structure, les moyens de fonctionnement, etc., des services de sécurité internes et externes.

## *12. Sanctions en cas de non-respect de la modération salariale*

Le fait que certaines catégories de travailleurs ont bénéficié, au cours d'une période déterminée, d'une augmentation salariale supérieure au montant maximum autorisé, n'implique pas nécessairement, selon la ministre, que leur employeur ne respecte pas la modération salariale. La loi du 26 juillet 1996 n'interdit en effet l'octroi d'augmentations salariales basées sur des conventions individuelles ou collectives, que dans la mesure où elles excèdent la norme maximale de 6,1 % en deux ans. Cette norme maximale ne limite en outre pas l'application intégrale des structures barémiques qui ont été convenues avant le 1<sup>er</sup> mai 1995 ni l'application des promotions, etc.

Enfin, si un travailleur change d'employeur, la fixation du salaire est entièrement libre.

En ce qui concerne l'application éventuelle de sanctions, quelques dizaines de visites de l'inspection du travail ont donné lieu à l'établissement de procès-verbaux au cours de la précédente période de gel des salaires (1994-1996). La ministre n'a pas connaissance de condamnations par les tribunaux, mais, dans quelques rares cas, une amende administrative a été infligée.

La ministre précise que, selon ses informations, l'inspection du travail n'a pas encore procédé à des constatations au cours de la période actuelle de modération salariale (1997-1998), étant donné que ce n'est qu'au terme de la période de deux ans que l'on pourra déterminer si l'employeur n'a pas dépassé les 6,1 % au cours de la période en question.

En ce qui concerne la question de savoir si c'est uniquement l'entreprise seule ou également le travailleur qui est sanctionné, le texte proposé ne pose aucun problème d'interprétation. L'employeur est seul punissable si, en vertu d'une convention de travail, l'augmentation salariale excède la marge d'évolution autorisée. Le nouveau texte a du reste pour but de permettre d'infliger une sanction administrative sans devoir passer d'abord par l'infliction de sanctions pénales.

### 13. Collectief ontslag

Wat betreft het amendement waarbij de Koning de bevoegdheid wordt gegeven om de gekregen overheidssteun terug te vorderen bij inbreuk op de procedure, gaat de regering ermee akkoord om de mogelijkheid te voorzien dat federaal toegekende overheidssteun kan worden teruggevorderd van een werkgever die de voorschriften inzake collectief ontslag niet naleeftde.

De modaliteiten ervan moeten worden vastgelegd bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit. Dit koninklijk besluit kan genomen worden na advies van de NAR. Dit koninklijk besluit kan bepalen welke steun kan worden teruggevorderd, welke de periode is waarop die terugvordering betrekking kan hebben (maximum 5 jaar) en welke de modaliteiten zijn.

### 14. Sociaal Handhavingsrecht

De minister gaat akkoord met het gevraagde evenwicht in de strafmaat alsook met de noodzakelijke harmonisering. Het voorliggend ontwerp bevat reeds enkele bepalingen in die zin.

Zij vat de huidige bepalingen op dat vlak samen. De drie soorten misdrijven die in het strafrecht zijn opgesomd, met name de overtreding, het wanbedrijf en de misdaad, stemmen overeen met een bepaalde strafmaat. De sociale en economische misdrijven zijn wanbedrijven, die naargelang van de aard als licht, middelmatig of zwaar worden beschouwd, en die eveneens met een bepaalde strafmaat overeenstemmen.

Bij de goedkeuring door de Ministerraad van dit hoofdstuk in het wetsontwerp is afgesproken dat een werkgroep van experten van alle betrokken diensten voorstellen zal voorleggen voor de volledige harmonisering van het sociaal strafrecht. Momenteel is reeds een volledige inventaris opgemaakt van alle bestaande bepalingen terzake. Een analyse van de meeste van deze bepalingen werd eveneens reeds opgemaakt.

Aan de hand van deze inventaris en van deze analyse zal nu een krachtlijnnnota kunnen opgesteld worden tot vaststelling van de principes aan de hand waarvan het sociaal strafrecht zal worden geharmoniseerd en herschreven. Daarbij zal uiteraard gewaakt worden over een aantal evenwichten, zoals het evenwicht in de sanctionering voor eenzelfde inbreuk van enerzijds de werkloze en anderzijds de werkgever.

### 15. Toegang van de jongeren in opleiding tot de bestaande maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

Deze jongeren hebben nu reeds, zonder werkloosheidsvoorraarden, toegang tot het voordeelbanenplan enerzijds, en tot het plus-één-plan anderzijds.

### 13. Licenciements collectifs

En ce qui concerne l'amendement visant à autoriser le Roi à réclamer le remboursement des aides obtenues des autorités en cas d'infraction à la procédure, le gouvernement est d'accord pour prévoir la possibilité de récupérer les aides fédérales octroyée à un employeur qui n'a pas respecté les prescriptions en matière de licenciement collectif.

Les modalités devront être déterminées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Cet arrêté royal pourra être pris après avis du Conseil national du travail. Cet arrêté pourra déterminer les aides qui pourront être récupérées, la période pour laquelle le remboursement pourra être réclamé (maximum 5 ans) et les modalités dudit remboursement.

### 14. Le droit pénal social

La ministre peut se rallier à la demande d'équilibrage du tarif pénal ainsi qu'à la demande d'harmonisation. Le projet contient déjà quelques dispositions en ce sens.

Elle résume les dispositions actuelles à ce propos. Les trois types d'infractions prévues par le droit pénal, à savoir la contravention, le délit et le crime, correspondent à un tarif pénal déterminé. Les infractions sociales et économiques sont des délits qui sont considérés comme mineurs, moyens ou graves suivant leur nature, et qui correspondent également à un tarif.

Lors de l'approbation de ce chapitre du projet de loi par le Conseil des ministres, il a été convenu qu'un groupe de travail composé d'experts de tous les services concernés soumettra des propositions en vue de l'harmonisation complète du droit pénal social. Un inventaire complet de toutes les dispositions existantes en la matière a déjà été établi. Il a également déjà été procédé à une analyse de la plupart de ces dispositions.

Sur la base de cet inventaire et de cette analyse pourra être rédigée une note établissant les lignes de forces et définissant les principes de l'harmonisation et de la réforme du droit pénal social. Il faudra en l'occurrence veiller à assurer certains équilibres, tels que l'équilibre entre la sanction d'un chômeur, d'une part, et d'un employeur, d'autre part, pour une même infraction.

### 15. Accès des jeunes en formation aux mesures de promotion de l'emploi

Ces jeunes ont déjà accès, sans conditions de chômage, au plan avantage à l'embauche ainsi qu'au plan plus un.

Het voordeelbanenplan wordt geregeld bij artikel 1, § 1, 4° en 5° van het koninklijk besluit van 27 december 1994 tot uitvoering van hoofdstuk II van titel IV van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen.

Het voorziet in volgend voordeel : 75 % vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid het eerste jaar, en 50 % vermindering van deze bijdrage het tweede jaar.

De werkzoekenden die in het kader van de deeltijdse leerplicht gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen kunnen van dit voordeel genieten :

- in de loop van de twaalf maanden die de indienstneming voorafgaan, deeltijds onderwijs hebben beëindigd in het kader van de deeltijdse leerplicht;

- tijdens de laatste twaalf maanden die de indienstneming voorafgaan, niet meer dan 150 uren hebben gewerkt als loontrekkende of één kwartaal als zelfstandige. De activiteiten in het kader van de deeltijdse leerplicht worden niet meegerekend.

Het verderzetten na het beëindigen van de deeltijdse leerplicht van een tewerkstelling die werd aangevat gedurende de deeltijdse leerplicht wordt gelijkgesteld met een indienstneming.

De werkzoekenden die in het kader van een overeenkomst werkopleiding gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- in de loop van de twaalf maanden die de indienstneming voorafgaan een tewerkstelling van minstens zes maanden beëindigd hebben in het raam van het koninklijk besluit n° 495 (overeenkomst werkopleiding voor 18-25-jarigen);

- tijdens de laatste twaalf maanden die de indienstneming voorafgaan niet meer dan 150 uren hebben gewerkt als loontrekkende of één kwartaal als zelfstandige. De activiteiten in het kader van het voornoemde koninklijk besluit n° 495 worden niet meegerekend.

Het verderzetten van een tewerkstelling die werd aangevat in het kader van het voornoemd besluit n° 495 wordt gelijkgesteld met een indienstneming.

Dit houdt in dat een werkgever die een deeltijdse leerplichtige in dienst had, of een persoon met een statuut bepaald in het koninklijk besluit n° 495 in dienst had, deze persoon na de opleiding kan aanwerven of verder in dienst kan houden met de voordelen van het voordeelbanenplan.

Aantal aanwervingen onder deze voorwaarden op 29 november 1997 :

ex-deeltijdse leerlingen :	1 279
ex-KB-495-ers :	284

In het plus-één-plan wordt in de doelgroep van de voor aanwerving in aanmerking komende personen ook de leerlingen die een leertijd beëindigden opgenomen (zonder werkloosheidsvooraarde)

Tevens wordt naar de werkgevers toe het feit dat men een leerling in dienst heeft geneutraliseerd voor

Le plan avantage à l'embauche est régi par l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 27 décembre 1994 portant exécution du chapitre II du titre IV de la loi du 21 décembre 1994 portant diverses dispositions sociales.

Il prévoit l'avantage suivant : 75 % de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale la première année et 50 % de réduction la deuxième année.

Les demandeurs d'emploi qui dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, remplissent simultanément les conditions suivantes peuvent bénéficier de cet avantage :

- avoir terminé, au cours des douze mois précédant l'engagement, un enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;

- ne pas avoir travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme indépendant au cours des douze mois dernier précédent l'engagement. Les activités dans le cadre de l'enseignement à temps partiel ne sont pas prises en considération.

La poursuite, après l'expiration de l'obligation scolaire à temps partiel, d'une activité commencée pendant l'obligation scolaire à temps partiel est assimilée à un engagement.

Les demandeurs d'emploi qui dans le cadre d'un contrat travail/formation remplissent simultanément les conditions suivantes doivent :

- avoir terminé, au cours des douze mois précédant l'engagement, une occupation de six mois au moins dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (contrat travail/formation pour les 18-25 ans);

- ne pas avoir travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme indépendant au cours des douze derniers mois précédent l'engagement. Les activités dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 précité ne sont pas prises en considération.

La poursuite d'une activité commencée dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 précité est assimilée à un engagement.

Cela implique qu'un employeur qui occupe une personne soumise à l'obligation scolaire à temps partiel ou une personne dont le statut est régi par l'arrêté royal n° 495, peut engager cette personne au terme de la formation ou la garder en service avec les avantages du plan avantage à l'embauche.

Nombre d'engagements à ces conditions au 29 novembre 1997 :

anciens apprentis à temps partiel :	1 279
anciens AR 495 :	284

Dans le cadre du plan plus un, les apprentis qui ont terminé leur apprentissage font également partie du groupe cible pris en considération pour un engagement (sans condition de chômage).

En ce qui concerne les employeurs, le fait d'occuper un apprenti est également neutralisé pour l'oc-

de toekenning van het voordeel van het plus één plan bij de aanwerving van een eerste werknemer.

Voor de overige maatregelen komen de ex-deeltijds leerplichtigen of de ex-KB 495<sup>ers</sup> in aanmerking voor de voordelen onder dezelfde voorwaarden als de andere werkzoekenden.

#### *16. Overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten*

Dit overleg is quasi permanent : er wordt minstens om de 14 dagen, soms zelfs om de week, vergaderd, zowel over de doorstromingscontracten als over de opleiding, de sociale economie, enz., met andere woorden over alle mogelijke raakpunten tussen de federale, gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden. Dit overleg mondigt meestal uit in samenwerkingsovereenkomsten.

Ook het gebrek aan vorming voor tal van jongeren zal in dat verband besproken worden.

12 000 jongeren die alleen lager onderwijs hebben gevolgd, zijn op dit ogenblik méér dan 6 maanden werkloos. In hun belang dient voor deze jongeren te worden gezocht naar een oplossing die hen aanspreekt en waarbij ze tot het einde begeleid worden.

De modaliteiten van het programma dat voor hen uitgewerkt wordt kunnen besproken worden.

### C. Replieken

#### *Algemene opmerkingen*

*Mevrouw Van de Castele* merkt op dat de commissieleden nog niet in kennis werden gebracht van de 19 aanbevelingen die op de Europese Top over de werkgelegenheid te Luxemburg werden uitgewerkt. Alvorens het voor het voorjaar van 1998 aangekondigde sociaal overleg wordt aangevat, zou de commissie immers niet alleen het verslag-Jadot, doch tevens die Europese aanbevelingen moeten bespreken.

*De heer Wauters* heeft akte genomen van de antwoorden van de minister betreffende de strekking van het aan de orde zijnde ontwerp. Hij herinnert niettemin aan het feit dat inzake werkgelegenheid dringend drastische maatregelen moeten worden genomen en hij is niet te spreken over de aperte passiviteit op dat gebied.

In antwoord op die beide opmerkingen herinnert *de minister* eraan dat zij nog niet klaar is met de uitvoering van een aantal beslissingen van het vorige jaar. Zij haalt daarbij het voorbeeld van de dienstencheques aan : de tenuitvoerlegging van een dergelijke maatregel vergt enorm veel tijd, met name gelet op de noodzakelijke overlegrondes. Een ander voorbeeld is de activering van de werkloosheidsuitkeringen in de particuliere sector, waarvoor zij het advies van het beheerscomité van de RVA afwacht.

troi de l'avantage du plan plus un lors de l'engagement d'un premier travailleur.

En ce qui concerne les autres mesures, les anciens apprentis dans le cadre de l'obligation à temps partiel et les anciens AR 495 sont pris en considération pour l'octroi des avantages aux mêmes conditions que les autres demandeurs d'emploi.

#### *16. Concertation avec les communautés et les régions*

Cette concertation est quasi permanente : des réunions ont lieu au moins tous les quinze jours et parfois même chaque semaine et ce, tant au sujet des contrats de transition qu'au sujet de la formation, de l'économie sociale, etc. En d'autres termes, cette concertation porte sur tous les points de contact possibles entre les compétences fédérales, régionales et communautaires. Cette concertation débouche généralement sur la conclusion de contrats de coopération.

Le manque de formation de nombreux jeunes sera également abordé dans ce cadre.

12 000 jeunes qui n'ont terminé que l'enseignement fondamental sont actuellement au chômage depuis plus de six mois. Dans l'intérêt de ces jeunes, il faut chercher une solution qui leur parle et qui leur permette de bénéficier d'un accompagnement jusqu'à la fin.

Les modalités du programme que l'on élaborera à leur intention peuvent être discutées.

### C. Répliques

#### *Observations générales*

*Mme Van de Castele* relève que les membres de la commission n'ont pas encore été informés des 19 recommandations formulées par le Sommet européen sur l'emploi à Luxembourg. Il convient en effet qu'un débat ait lieu en commission, non seulement au sujet du rapport Jadot, mais également au sujet de ces recommandations européennes, avant la concertation sociale annoncée pour le printemps de 1998.

*M. Wauters* a pris acte des réponses de la ministre en ce qui concerne la portée du projet en discussion ; il rappelle toutefois l'urgence de mesures radicales en matière d'emploi et dénonce la passivité qu'il décèle.

En réponse à ces deux observations, *la ministre* rappelle qu'elle procède encore à la mise en œuvre de décisions prises l'année dernière et cite l'exemple du chèque-service : la mise en œuvre d'une mesure telle que celle-là requiert énormément de temps, notamment en raison des multiples concertations auxquelles il convient de procéder. Elle cite encore l'exemple de l'activation des allocations de chômage dans le secteur privé, pour laquelle elle attend l'avis du comité de gestion de l'ONEm. Elle annonce également que

Voorts deelt zij mee dat de regering tegen 1 mei 1998 een verslag moet indienen over de tenuitvoerlegging op Belgisch vlak van de voornoemde 19 Europese aanbevelingen; een en ander impliceert dat reeds begin 1998 zal moeten worden onderhandeld over het centraal akkoord 1999-2000.

*Mevrouw Van de Castelee* herinnert aan haar schriftelijke vraag betreffende de uitsluiting van bepaalde werknemers en hun vervanging door in het raam van banenplannen aangeworven werknemers; de functiebeschrijving speelt hierbij een belangrijke rol, aangezien het creëren van een nieuwe functie wordt ingeroepen om aanwervingen in het raam van die banenplannen te rechtvaardigen. Zelfs de vakbonden hebben gewezen op problemen die ter zake rijzen.

#### *Afschaffing van de verwijzing naar een maximumleeftijdsgrens*

*Mevrouw Van de Castelee* begrijpt de bezorgdheid waar de voorgestelde bepalingen door zijn ingegeven. Zij wijst evenwel op de andere factoren die er kunnen toe bijdragen dat oudere werknemers van de arbeidsmarkt worden verdrongen, waarbij de spreker in de eerste plaats aan de loonschalen denkt. Zij stelt voor om in een ruim debat creatief in te gaan op het knelpunt van de loonschaal : de huidige regeling, waarvan het verloop alleen rekening houdt met de ancienniteit, zou misschien kunnen worden vervangen door een regeling waarbij de lonen het hoogst zouden zijn in de periode waarin de werknemer het meest actief en creatief is, en waarin hij ook het hoofd moet bieden aan de zwaarste lasten.

#### *De stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces*

*Mevrouw Van de Castelee* verheugt zich over de in het ontwerp in uitzicht gestelde mogelijkheid tot verlenging van het eerste-werkervaringscontract. Het verwondert haar echter dat de minister niet beschikt over de gegevens om voor de jongeren die voor dat banenplan in aanmerking zijn gekomen, een evaluatie te maken van het werkgelegenheidseffect van die maatregelen.

De spreekster erkent dat de werkloosheid bij laaggeschoold jongeren een enorm probleem is; toch vraagt zij zich af hoe de minister ertoe gekomen is haar recente voorstel met betrekking tot de verplichte opleiding te formuleren : heeft zij de kwaliteit van het specifiek voor de jongeren bestemde Deense programma voor ogen, of moet de verklaring worden gezocht in het gebrek aan middelen, waar de gemeenschappen naar verwijzen ?

Wil zij met de inhouding op de uitkering de bijkomende opleiding financieren ? Is er hierover overleg geweest binnen de regering en met gemeenschappen en gewesten ? Opnieuw moet immers worden vastge-

le gouvernement doit déposer pour le 1<sup>er</sup> mai 1998 un rapport sur la mise en œuvre en Belgique des 19 recommandations européennes précitées; ceci implique que dès le début de l'année 1998, il faudra commencer les négociations en vue de l'accord interprofessionnel 1999-2000.

*Mme Van de Castelee* rappelle sa question écrite relative à l'exclusion de certains travailleurs et à leur remplacement par des travailleurs engagés dans le cadre de plans d'emploi; la description de fonction joue ici un rôle important, puisque la création d'une nouvelle fonction est invoquée pour justifier le recrutement dans le cadre d'un plan d'emploi. Même les syndicats ont déjà souligné des problèmes à cet égard.

#### *Suppression de la référence à une limite d'âge maximale*

*Mme Van de Castelee* comprend la préoccupation qui a présidé aux dispositions proposées. Elle souligne cependant les autres éléments qui peuvent favoriser l'éviction des travailleurs âgés du monde du travail, parmi lesquels principalement l'échelle des salaires. Elle propose dans le cadre d'un débat général, une réflexion créative sur l'échelle des salaires : plutôt qu'une échelle des salaires croissant en fonction du seul critère de l'ancienneté, ne pourrait-on concevoir une autre évolution où les salaires seraient les plus élevés pendant la période au cours de laquelle le travailleur est le plus actif et créatif et qui correspond en outre à la période où il doit faire face aux charges les plus lourdes et décroîtraient ensuite progressivement pour atteindre, à l'âge de la retraite, le montant de la pension.

#### *Le stage et l'insertion professionnelle des jeunes*

*Mme Van de Castelee* se réjouit de la possibilité de prolonger le contrat de première expérience professionnelle, prévue dans le présent projet. Elle s'étonne toutefois que la ministre ne dispose pas des données lui permettant d'évaluer l'effet de ces mesures sur l'emploi des jeunes qui en ont bénéficié, alors qu'une telle étude s'impose à son avis.

Elle reconnaît que le chômage de jeunes très peu qualifiés est un énorme défi; elle se demande toutefois ce qui a conduit la ministre à formuler sa récente proposition concernant la formation obligatoire : la qualité du programme conçu pour eux au Danemark, ou le manque de moyens invoqué par les communautés ?

A-t-elle l'intention de financer la formation complémentaire au moyen de la retenue pratiquée sur l'allocation ? Cette question a-t-elle fait l'objet d'une concertation au sein du gouvernement et avec les

steld dat de complexe bevoegdheidsverdeling een coherent beleid bemoeilijkt.

Ook *de heer Van den Eynde* verwijst naar de voorstellen van de minister met betrekking tot de opleiding van de laaggeschoold werklozen : is de regering het eens over die voorstellen ?

*De minister* stelt dat overleg zal worden gepleegd met de sociale partners over de door haar voorgestelde maatregelen inzake de inschakeling van de jongeren in het arbeidsproces, samen met andere maatregelen zoals het brugpensioen. Inmiddels is het aangewezen dat een en ander bij de publieke opinie wordt aangebracht, zodat ter zake meningen kunnen worden geuit. In verband met het Deense systeem voor de inschakeling van laaggeschoold jongeren in het arbeidsproces, legt de minister uit welke principes daarbij voorop staan : door de helft van de werkloosheidssuitkeringen van die jongeren in te houden wil men druk op hen uitoefenen om de opleiding te volgen, na afloop waarvan zij opnieuw hun volledige uitkering ontvangen. Alhoewel zij na afloop van hun opleiding geen formele belofte krijgen dat zij een baan krijgen, biedt men hen toch een perspectief op werk en wordt ieder van hen individueel gevolgd en begeleid; twee derden hebben immers werk gevonden. Veel jonge Denen zijn tijdens hun opleiding eenvoudigweg opnieuw naar het gewoon onderwijs teruggekeerd. De halvering van hun werkloosheidssuitkering was des te meer gerechtvaardigd daar in Denemarken een studietoelage bestaat, zodat werklozen en studerenden aldus samen dezelfde lessen volgen en hetzelfde inkomen krijgen. Het voorstel van de minister is dus een soort van activering van de werkloosheidssuitkeringen, zoals de gewesten erom vragen.

#### *Administratieve sancties*

*Mevrouw D'Hondt* kan zich akkoord verklaren met het opzet van het ontwerp met name dat het de efficiëntie en de snelheid van afhandeling ten goede kan komen om werkgevers die overtredingen plegen ten overstaan van de sociale wetgeving te straffen met administratieve boetes in plaats van hen meteen voor de rechtbanken te dagen. Evenwel met dien verstande dat tegelijkertijd maatregelen worden genomen om te waarborgen dat de sancties die enerzijds de werkgevers en anderzijds de werknemers treffen, even billijk zijn.

*De heer Giet* vraagt zich af of de trend in omgekeerde richting waartoe de bepalingen van het ontwerp aanleiding zullen geven, niet in tegenspraak is met de sinds enkele maanden in het parlement ruim verspreide mening dat gerechtelijke onderzoeken geleid moeten worden door magistraten. De sociaal-rechtelijke misdrijven kunnen immers wanbedrijven die tot de zware criminaliteit behoren, verbergen.

In verband met het arrest n° 45/97 van 14 juli 1997 betreffende de verzachtende omstandigheden in ge-

communautés et les régions ? Force est en effet de constater une fois encore que la complexité de la répartition des compétences entrave la mise en œuvre d'une politique cohérente.

*M. Van den Eynde* invoque également les propositions de la ministre en ce qui concerne la formation des jeunes chômeurs très peu qualifiés : ses propositions font-elles l'objet d'un accord de gouvernement ?

Les mesures proposées par *la ministre* au sujet de l'insertion professionnelle des jeunes seront, comme d'autres mesures telles que la prépension, soumises à la concertation avec les partenaires sociaux. D'ici là, il est utile que l'opinion publique en soit saisie de façon à permettre l'émergence d'avis. Revenant sur le système mis en œuvre au Danemark pour l'insertion de jeunes très peu qualifiés, la ministre en précise les principes : la retenue de la moitié de leurs allocations de chômage vise à exercer une pression sur ces jeunes pour qu'ils suivent la formation, à l'issue de laquelle ils bénéficient à nouveau intégralement de l'allocation. Si la promesse d'un emploi à l'issue de leur formation ne leur a pas été faite, au moins leur a-t-on offert une perspective qui leur permette d'y accéder et ont-ils chacun été suivi individuellement et accompagné; deux tiers d'entre eux ont d'ailleurs trouvé un emploi. Un grand nombre des jeunes Danois ont tout simplement réintégré l'enseignement ordinaire au cours de leur formation; la diminution de moitié de leur allocation de chômage se justifiait d'autant plus qu'il existe au Danemark une allocation d'études, chômeurs et étudiants se retrouvant ainsi sur les mêmes bancs avec les mêmes ressources. La proposition de la ministre est donc une forme d'activation des allocations de chômage, comme le demandent les régions.

#### *Sanctions administratives*

*Mme D'Hondt* peut souscrire à l'objectif du projet qui est d'accélérer la procédure et de la rendre plus efficace en infligeant des amendes administratives aux employeurs qui enfreignent la législation sociale au lieu de les poursuivre d'emblée devant les tribunaux, à condition toutefois que l'on prenne simultanément des mesures destinées à garantir l'équité des sanctions frappant d'une part les employeurs et d'autre part les travailleurs.

*M. Giet* se demande si l'inversion de tendance induite par les dispositions en cause ici ne se trouve pas en contradiction avec l'opinion largement partagée depuis quelques mois au Parlement selon laquelle les enquêtes judiciaires doivent être dirigées par des magistrats. En effet, les infractions au droit social peuvent cacher des délits qui relèvent de la grande criminalité.

Evoquant larrêt n° 45/97 du 14 juillet 1997 de la Cour d'arbitrage au sujet des circonstances atté-

val van toepassing van administratieve boeten, wenst hij van de minister te vernemen hoe zij met dat arrest rekening zal houden als haar diensten administratieve sancties zullen moeten uitspreken inzake sociaalrechtelijke misdrijven. In dat arrest heeft het Arbitragehof gesteld dat de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, strijdig is met het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Die wet stelt degenen die een administratieve boete opgelegd kregen en tegen die sanctie hoger beroep willen instellen (zoals zij daar krachtens artikel 8 van die wet het recht toe hebben), immers niet in staat een vermindering van de boete tot beneden de wettelijke minima te genieten. Het feit dat de personen die voor eenzelfde overtreding voor de correctionele rechtbank gedaagd worden, wel die individualisering van de straf kunnen genieten, betekent immers een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

*De voorzitter* merkt op dat het beginsel luidens hetwelk de magistraten het onderzoek leiden, niet in strijd is met de « déjudicialisering » waar de minister toe wil komen. De sociaalrechtelijke misdrijven die als zware criminaliteit aangemerkt kunnen worden, gaan vaak samen met gemeenrechtelijke misdrijven en moeten strafrechtelijk beteugeld worden; hij wenst in dat verband meer coördinatie tussen de parketten en de arbeidsauditeurs.

*De minister* antwoordt dat momenteel ieder misdrijf in verband met de sociale wetgeving strafrechtelijk bestraft wordt. Voor de werklozen kan de RVA evenwel de overtredingen bestraffen die naar aanleiding van controles werden vastgesteld. Daarbij kan hij administratieve straffen opleggen die het uitkeeringsrecht schorsen. De werkloze wordt dus onmiddellijk vervolgd, zelfs voor een minder zwaar misdrijf. Gelet op de aard van de straffen, die zijn inkomen aantasten, kunnen die naar verhouding zeer zwaar zijn. Wegens de gerechtelijke achterstand wordt de werkgever die zich schuldig heeft gemaakt aan hetzelfde misdrijf, echter meestal niet vervolgd. Daarom werd na ruim overleg besloten om de minder zware misdrijven bij voorkeur administratief te vervolgen, de zwaardere misdrijven bij voorkeur strafrechtelijk. Het kwam er dus op aan een definitie te geven van minder zware misdrijven en van zware misdrijven; sluwwerk is een zwaar misdrijf waarvan de bestraffing onder de bevoegdheid valt van het auditoraat of het parket. Het bestraffen van de minder zware misdrijven is de taak van de administratie, wat niet wegneemt dat de auditeur te allen tijde kan vragen om inzage te nemen van het dossier, zo hij het wenselijk acht.

Inzake de verzachtende omstandigheden in geval van toepassing van administratieve boeten, herinnert de minister eraan dat het Arbitragehof zich niet heeft uitgesproken over de drempel voor de vermindering van die boeten, waaromtrent een politieke beslissing werd genomen nadat het beginsel van de verzachtende omstandigheden ten gevolge van het

nuantes en cas d'application d'amendes administratives, il demande à la ministre comment elle tiendra compte de cet arrêt lorsque son administration aura à prononcer des sanctions administratives à la suite d'infractions au droit social. Dans son arrêt précité, la Cour d'arbitrage a estimé que la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales viole le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination en ce qu'elle ne permet pas aux personnes auxquelles une amende administrative est infligée et qui exercent contre cette sanction le droit de recours prévu par l'article 8 de cette loi, de bénéficier d'une réduction de l'amende au-dessous des minima légaux; le fait que les personnes qui, pour une même infraction, sont citées à comparaître devant le tribunal correctionnel, puissent bénéficier de cette modalité d'individualisation de la peine, constitue en effet une violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

*Le président* fait observer que le principe selon lequel ce sont les magistrats qui conduisent les enquêtes n'est pas en contradiction avec la « déjudic平isation » introduite par la ministre. Les infractions au droit social qui relèvent de la grande criminalité s'accompagnent souvent de délits de droit commun et doivent être réprimées pénalement; à cet égard, il souhaiterait une plus grande coordination entre les parquets et les auditeurs du travail.

*La ministre* répond qu'actuellement, tout délit en matière sociale fait l'objet d'une sanction pénale. À l'égard des chômeurs, l'ONEm peut toutefois sanctionner les infractions constatées à l'occasion de contrôles au moyen de sanctions administratives, qui se traduisent par des suspensions du droit aux allocations. Le chômeur est par conséquent poursuivi immédiatement, même pour un délit mineur; étant donné la nature des sanctions qui le touchent dans ses revenus, celles-ci peuvent être proportionnellement très lourdes. En raison des délais judiciaires cependant, l'employeur qui s'est rendu coupable du même délit n'est la plupart du temps pas poursuivi. C'est pourquoi il a été décidé après de larges concertations de poursuivre les délit mineurs de préférence par voie administrative et les délit majeurs de préférence par voie pénale. Il a donc fallu définir les délit mineurs et les délit majeurs; le travail clandestin est un délit majeur, régi par la législation actuelle, et dont la répression est du ressort de l'auditortat et/ou du parquet. La sanction des délit mineurs relève de l'administration, mais l'auditeur garde la possibilité de se faire communiquer le dossier s'il le juge opportun.

Quant aux circonstances atténuantes en cas d'application d'amendes administratives, la ministre rappelle que la Cour d'arbitrage ne s'est pas exprimée au sujet du seuil pour la réduction de celles-ci, qui a fait l'objet d'une décision politique une fois le principe de circonstances atténuantes accepté à la suite de l'arrêt de la Cour d'arbitrage. Le seuil pour la

arrest van het Arbitragehof aanvaard werd. De drempel voor de vermindering werd vastgesteld op 40 % van het minimumbedrag van de strafrechtelijke en de administratieve geldboete, behalve wat betreft de overtredingen bij tewerkstelling van hier illegaal verblijvende buitenlandse werk nemers waarvoor de drempel voor de verlaging beperkt is tot 80 % van het minimumbedrag. De Raad van State heeft daaromtrent geen opmerkingen gemaakt.

### III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

#### Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 2

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 3 en 4

*De heer Detienne* vindt dat artikel 3, dat betrekking heeft op het verbod om bij de werving en de selectie van personeel een maximumleeftijdsgrens te hanteren, nauw aansluit bij het principe als bepaald in de artikelen 116 en volgende van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, met name wat de toegang tot het arbeidsproces betreft.

De spreker vraagt zich af of de rechtspraak die is ontwikkeld op grond van bovenvermelde wet, wel rekening houdt met de impliciet op het geslacht berustende weigeren van werkgevers om een kandidaat in dienst te nemen. Het lid stelt dat soortgelijke weigeren niet denkbeeldig zijn, met name weigeren die impliciet gebaseerd zijn op de leeftijd van de kandidaat.

*De heer Lenssens* vraagt zich af of op grond van de voorgestelde bepaling alsmede de memorie van toelichting kan worden gesteld dat het werkgevers verboden is een maximumleeftijd van 50 jaar te hanteren, de leeftijd die het Vast Wervingssecretariaat vastlegt bij examens voor het aantrekken van rijks personeel.

*De heer Wauters* treedt zijn collega bij en vraagt naar de wettelijke bepalingen die voorzien in een maximumleeftijdsgrens bij de werving van personeel.

Voorts wijst *de heer Lenssens* op een praktische moeilijkheid. Het verbod tot het stellen van een maximumleeftijdsgrens waarboven een kandidaat in het raam van een selectieprocedure geen kans meer

réduction a ainsi été porté à 40 % du montant minimum de l'amende pénale et de l'amende administrative, sauf en ce qui concerne les infractions en cas d'occupation de travailleurs étrangers en séjour illégal, pour lesquelles le seuil pour la réduction est limité à 80 % du montant minimum. Le Conseil d'Etat n'a pas formulé d'observations à ce sujet.

### III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

#### Article 1<sup>er</sup>

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté à l'unanimité.

#### Art. 2

Cet article ne fait l'objet d'aucune remarque et est adopté à l'unanimité.

#### Art. 3 et 4

*M. Detienne* estime que l'article 3, qui a trait à l'interdiction de la fixation d'une limite d'âge maximale en cas de recrutement et de sélection, consacre un principe similaire à celui défini dans les articles 116 et suivants de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi.

L'orateur s'interroge sur la prise en compte par la jurisprudence, développée sur la base de la loi du 4 août 1978 précitée, de situations de refus d'engagement dans le chef de l'employeur, implicitement fondés sur le sexe du candidat. On pourrait en effet être confronté à des refus analogues, implicitement fondés sur l'âge du candidat.

*M. Lenssens* se demande si la lecture conjointe de la disposition proposée et de l'exposé des motifs conduit à conclure à l'interdiction de la fixation d'une limite d'âge maximale de 50 ans, actuellement retenue pour les concours de recrutement des agents de l'Etat organisés par le Secrétariat permanent de recrutement.

*M. Wauters* se joint à cette question et s'enquiert des dispositions légales prévoyant une limite d'âge maximale en cas de recrutement.

*M. Lenssens* estime d'autre part qu'il sera difficile de contrôler dans la pratique l'interdiction de la fixation d'une limite d'âge maximale, au-delà de laquelle, dans le cadre d'une procédure de sélection, le candi-

maakt om daadwerkelijk door een onderneming te worden aangenomen, zal immers moeilijk te controleren vallen.

*De heer Van den Eynde* verdedigt het principe van de voorgestelde bepaling. Hij wijst echter op eventuele knelpunten. In de praktijk komt er met name een omkering van de bewijslast; voor een niet-aangeworven kandidaat zou het voorts volstaan te stellen dat hij niet in dienst is genomen omwille van zijn leeftijd (terwijl dat om andere redenen kan zijn) om aldus trachten gelijk te krijgen zo hij een rechtszaak instelt. De spreker betreurt die sociale evolutie inzake de omkering van de bewijslast (in de zin dat de verweerde in het geding steeds meer zijn « onschuld » moet bewijzen); volgens hem is die ontwikkeling, die al in andere rechtstakken is vastgesteld, fundamenteel onrechtvaardig.

Voorts stelt de spreker zich de vraag of het wel zin heeft bepalingen aan te nemen die in de praktijk niet kunnen worden uitgevoerd. Heel wat werkgevers zouden het verbod op discriminatie op grond van leeftijd (net zoals het verbod op discriminatie op grond van geslacht) immers kunnen omzeilen door zogenaamd objectieve wervingscriteria te hanteren.

Ook vraagt het lid of de gemeentebesturen zich bij de werving van personeel (politiemensen bijvoorbeeld) zullen moeten houden aan het principiële verbod inzake het vastleggen van een maximumleeftijd, dan wel of ze zich zullen kunnen beroepen op de uitzondering waarvan sprake in artikel 4 van de voorgestelde tekst.

*Mevrouw D'Hondt* stipt aan dat bij werving discriminatie op grond van leeftijd of geslacht soms heel subtiel is; bijgevolg pleit ze ervoor de bewijslast om te keren, ten voordele van de zwakste partij.

*Mevrouw Cahay-André* verwijst naar het onlangs in een richtlijn van de Raad van de Europese Unie aangenomen principe inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van personeelswerving; naar analogie van dat principe zou kunnen worden gesteld dat, wanneer de niet-aangeworven kandidaat een klacht indient, het de werkgever toekomt te bewijzen dat de leeftijd niet aan de basis ligt van de weigering van die kandidaat.

*Mevrouw Pieters* heeft bedenkingen bij de redenen van de machtiging die de Koning krachtens artikel 4, § 2, wordt verleend met betrekking tot het bepalen van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van de leeftijd in de toegangsvoorraarden voor een baan. Ze stipt aan dat de werving en de selectie van werknemers geregeld wordt door de binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst n° 38 van 6 december 1983; ze vraagt waarom niet is voorzien in een overleg met de betrokken sectoren.

*De minister* merkt op dat het aantal bij de rechtbanken ingediende klachten betreffende de niet-naleving van de wet van 4 augustus 1978 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, met

dat ne serait plus pris en considération pour l'entrée en service effective dans une entreprise.

*M. Van den Eynde* souscrit au principe de la disposition proposée. Des problèmes pourraient toutefois se poser dans la mesure où l'on assisterait en pratique à un renversement de la charge de la preuve et où il suffirait à un candidat non reçu d'invoquer le refus d'engagement fondé sur l'âge (alors que ce refus peut être fondé sur d'autres motifs) pour espérer obtenir gain de cause en cas de recours devant les tribunaux. L'orateur déplore cette évolution sociale en matière de renversement de la charge de la preuve (en ce sens que le défendeur à l'instance doit de plus en plus apporter les preuves de son « innocence »), fondamentalement injuste et déjà constatée dans d'autres branches du droit.

L'orateur s'interroge d'autre part sur l'utilité d'adopter des dispositions qui s'avèreront impraticables dans la pratique. De nombreux employeurs pourraient en effet contourner l'interdiction de la discrimination lors de l'engagement, fondée sur l'âge (comme celle fondée sur le sexe au demeurant) en recourant à des critères prétendument objectifs de recrutement.

Par ailleurs, les administrations communales qui procèdent au recrutement de leurs agents, comme ceux de la police communale, devront-elles respecter le principe de l'interdiction fondée sur la limite d'âge ou pourront-elles faire appel à l'exception prévue par l'article 4 du texte proposé ?

*Mme D'Hondt* indique que les discriminations à l'engagement fondées sur l'âge ou sur le sexe sont parfois si subtiles qu'il s'indique de procéder à un renversement de la charge de la preuve en faveur de la partie la plus faible.

*Mme Cahay-André* fait observer que par analogie avec le principe retenu par la directive tout récemment adoptée par le Conseil de l'UE en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan du recrutement, on pourrait sans doute considérer qu'il appartient à l'employeur, en cas de plainte du candidat non retenu, de prouver qu'il n'a pas refusé ce dernier en raison de son âge.

*Mme Pieters* s'interroge sur les raisons de la délégation conférée au Roi, au § 2 de l'article 4, en matière de fixation des cas dans lesquels il pourra être fait mention de l'âge dans les conditions d'accès à un emploi. Pourquoi une concertation avec les secteurs considérés n'est-elle pas prévue, étant donné que le recrutement et la sélection des travailleurs sont réglés par la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 conclue au sein du CNT ?

*La ministre* indique que le nombre de plaintes devant les tribunaux, fondées sur le non-respect de la loi du 4 août 1978 en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne notam-

name wat de toegang tot het arbeidsproces betreft, vrij beperkt is omdat de klagers over weinig juridische mogelijkheden beschikken om te bewijzen dat zij gediscrimineerd werden.

Niettemin heeft die wet een groot psychologisch effect gehad, in de zin dat het evident werd dat zowel mannen als vrouwen zich kandidaat konden stellen voor een bepaalde baan.

Voorts heeft de Raad van de Europese Unie, na een jarenlange besprekking, zopas een richtlijn aangenomen die de gedeeltelijke omkering van de bewijslast bekraftigt inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat de toegang tot het arbeidsproces betreft. Die richtlijn moet vóór 2001 in het Belgische recht worden omgezet.

Aangezien die richtlijn eveneens indirecte discriminatie op grond van geslacht verbiedt, zal het makkelijker worden dat soort van discriminatie te bestrijden.

Zij wijst erop dat de bewijslast gedeeltelijk is omgekeerd in de mate dat de persoon die zich gediscrimineerd acht, nog steeds een aantal elementen waaruit die discriminatie blijkt, moet aandragen. De werkgever, van zijn kant, moet bewijzen dat de niet-aanstelling geen discriminatie is.

De voorgestelde tekst voert een nieuw soort van discriminatieverbod in, met name het verbod van discriminatie op grond van de leeftijd van de kandidaat.

Amendement n° 23 van de regering (Stuk n° 1269/3), dat betrekking heeft op artikel 4, strekt ertoe te preciseren dat het verbod om voor de werving van personeel een maximumleeftijdsgrafs vast te leggen niet van toepassing is wanneer een maximumleeftijdsgrafs wordt opgelegd door een wettelijke bepaling.

De oorspronkelijke tekst bevatte een bijkomende beperking in die zin dat bovenvermeld verbod niet van toepassing was wanneer een maximumleeftijdsgrafs werd opgelegd door een wettelijke of regelgevende bepaling.

De minister deelt mee dat onder dat laatste onder meer wordt verstaan het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

Krachtens de geamendeerde tekst is het verboden om bij de werving van personeel een maximumleeftijdsgrafs te hanteren, behoudens de gevallen waarin strikt wettelijke bepalingen leeftijdsgrafs vaststellen. Zo bepaalt de wet leeftijdsgrafs bij de werving van legerpersoneel.

Tot slot is de machting die de Koning krachtens artikel 4, § 2 (die niet geamendeerd is), wordt verleend analoog aan die welke waarin wordt voorzien door bovenvermelde wet van 4 augustus 1978 in

ment l'accès à l'emploi, est relativement limité étant donné la difficulté, dans le chef des plaignants, de pouvoir recourir aux possibilités juridiques afin de prouver qu'ils ont fait l'objet d'une discrimination.

Cette loi a toutefois eu un énorme effet psychologique, dans la mesure où il devenait évident que les emplois devenaient ouverts tant aux hommes et femmes.

D'autre part, le Conseil de l'UE vient, après des années de discussion, d'adopter une directive consacrant le renversement partiel de la charge de la preuve en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan de l'accès à l'emploi. Cette directive devra être transposée en droit belge avant 2001.

Etant donné que cette directive interdit également les discriminations indirectes fondées sur le sexe, il sera plus aisément de combattre ce type de discrimination qui existe dans la pratique.

Le renversement de la charge de la preuve est partiel dans la mesure où il appartient encore à la personne s'estimant discriminée d'avancer un certain nombre d'éléments permettant d'inférer la discrimination. L'employeur doit quant à lui prouver que le refus d'engagement ne constitue pas une discrimination.

Le texte proposé instaure quant à lui un nouveau type d'interdiction de discrimination, fondée sur l'âge du candidat.

L'amendement (n° 23, Doc. n° 1269/3) du gouvernement, afférent à l'article 4, vise à préciser que l'interdiction de la fixation d'une limite d'âge maximale n'est pas d'application pour le recrutement de personnel lorsque la limite d'âge maximale est imposée par une disposition légale.

Le texte initial ajoutait une restriction supplémentaire à cette interdiction dans la mesure où il était prévu que celle-ci n'était pas applicable lorsque la limite d'âge maximale est imposée par une disposition légale ou réglementaire.

La ministre signale que par disposition réglementaire, on entend entre autres l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

Au termes du texte amendé, seules les limites d'âge fixées par la loi au sens strict peuvent justifier une exception à l'interdiction de la fixation d'une limite d'âge maximale en cas de recrutement; la loi fixe ainsi pareilles limites en ce qui concerne l'armée.

Enfin, la délégation conférée au Roi par le § 2 (non amendé) de l'article 4 est analogue à celle prévue par la loi du 4 août 1978 précitée en ce qui concerne la fixation des cas où une différenciation de traitement

verband met het bepalen van de gevallen waarin voor de werving van personeel een verschillende behandeling van mannen en vrouwen is toegestaan.

\*  
\* \*

Artikel 3 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

Amendement n° 23 van de regering wordt aangenomen met 8 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 4 wordt bij dezelfde stemuitslag aangenomen.

#### Art. 5

*Mevrouw Cahay-André* vraagt of de representatieve organisaties van kaderleden en ambtenaren zijn opgenomen in de lijst van personen en organisaties die, op grond van de voorgestelde bepaling, in rechte mogen optreden.

*De voorzitter* vraagt welke rechtbank daarvoor bevoegd is.

*De minister* stipt aan dat de organisaties als bedoeld in de voorgestelde bepaling die zijn welke — hetzij in de openbare sector, hetzij in de privé-sector — door de Nationale Arbeidsraad officieel erkend zijn als representatief voor de werkgevers of de werknemers.

Bij een geschil is de arbeidsrechtbank bevoegd krachtens artikel 2 van het wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (Stuk n° 1270/1).

Artikel 5 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 6

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 7

*De heer Detienne* vraagt zich af of de straffen waarin de voorgestelde bepaling voorziet, ook gelden voor een door een onderneming ingeschakeld wervings- en selectiebureau zo dit artikel 3 van de voorgestelde tekst niet zou hebben nageleefd. Wie draagt in dat geval de verantwoordelijkheid ?

*De minister* antwoordt dat het voorgestelde artikel ook van toepassing is op de selectiebureaus (zie § 2, tweede liggend streepje).

Artikel 7 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

entre hommes et femmes lors du recrutement est autorisée.

\*  
\* \*

L'article 3 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

L'amendement n° 23 du gouvernement est adopté par 8 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 4, ainsi amendé, est adopté par le même vote.

#### Art. 5

*Mme Cahay-André* se demande si les organisations représentatives des cadres et des agents de la fonction publique sont comprises dans l'énumération des personnes et organisations disposant d'un droit d'action en justice sur la base de la disposition proposée.

*Le président* s'interroge sur le tribunal compétent.

*La ministre* indique que les organisations visées par la disposition proposée sont celles, qui, soit dans la fonction publique, soit dans le secteur privé, sont officiellement reconnues, au sein du Conseil national du travail, comme représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le tribunal du travail est compétent en cas de conflit, sur la base de l'article 2 du projet de loi modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi portant des dispositions en faveur de l'emploi (Doc. n° 1270/1).

L'article 5 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 6

Cet article est adopté, sans observations, par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 7

*M. Detienne* se demande si les sanctions pénales prévues par la disposition proposée sont applicables à une société de recrutement et de sélection, mandatée par une entreprise qui souhaite faire appel à ses services, qui aurait commis une infraction à l'article 3 du texte proposé. Qui endosse la responsabilité en la matière ?

*La ministre* répond que les bureaux de sélection sont également visés par l'article proposé (deuxième tiret du § 2).

L'article 7 est adopté par 9 voix contre 2.

## Art. 8 tot 11

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

## Art. 12

Amendement n° 24 van de heren Wauters en Detienne (Stuk n° 1269/3) strekt ertoe de voorgestelde bepaling betreffende de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur weg te laten.

*De heer Wauters* stipt aan dat hij gekant is tegen de verlenging — voor een onbepaalde duur — van de mogelijkheid om opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur te sluiten. Die verlenging versterkt immers de onzekerheid en dus de afhankelijkheid van de werknemer. Voor het overige verwijst hij naar de uiteenzetting die hij tijdens de algemene besprekking heeft gegeven en constateert hij, naar aanleiding van de antwoorden van de minister, dat er geen precies evaluatief cijfermateriaal voorhanden is met betrekking tot de toepassing van artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Anderzijds is het niet aangewezen dat de werkgevers de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gebruiken als zou het proefclausules betreffen.

*Mevrouw D'Hondt* wil dat de minister bevestigt dat de gevallen inzake werkgelegenheid die voortvloeien uit de maatregel als bedoeld in de voorgestelde bepaling, verder zullen worden geëvalueerd.

Voorts en meer in het algemeen vindt het lid dat de regering in de toekomst over instrumenten moet beschikken waarmee ze de gevallen op termijn van een aantal maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid kan evalueren. Een van die instrumenten zou de sociale balans kunnen zijn.

*De voorzitter* vraagt zich af of de klacht die professor Blanpain bij het parket heeft ingediend betreffende de transfer van voetballers, op grond van de voorgestelde bepaling als ongegrond kan worden verklaard.

*De minister* verwijst naar de cijfers die ze tijdens de algemene besprekking heeft gegeven.

Anderzijds is het onmogelijk de precieze gevallen op het vlak van werkgelegenheid te becijferen voor elke flexibiliteitsmaatregel. Niettemin hoopt ze dat de eerste gegevens uit de sociale balansen weldra ter beschikking zullen zijn bij de Nationale Bank; ter zake zal men dan een duidelijker beeld hebben.

Tot slot stipt ze aan dat de arbeidsinspectie de opdracht heeft gekregen inlichtingen in te winnen over de aard van de klacht die professor Blanpain heeft ingediend.

Artikel 12 wordt aangenomen met 8 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Amendement n° 24 van de heren Wauters en Detienne, dat ertoe strekt dit artikel weg te laten, wordt bijgevolg verworpen.

## Art. 8 à 11

Ces articles sont adoptés, sans observations, par 9 voix contre 2.

## Art. 12

L'amendement (n° 24, Doc. n° 1269/3) de MM. Wauters et Detienne vise à supprimer la disposition proposée, relative aux contrats de travail successifs à durée déterminée.

*M. Wauters* indique qu'il est opposé à la prolongation, pour une durée indéterminée, de la faculté de conclure des contrats successifs de travail à durée déterminée. Celle-ci renforce en fait l'incertitude et donc la dépendance dans le chef du travailleur. Il renvoie pour le surplus à son intervention dans la discussion générale et constate, à la suite des réponses de la ministre, l'absence d'évaluation précise et quantifiable de l'application de l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

D'autre part, il n'est pas indiqué que les contrats de travail à durée déterminée soient utilisés par l'employeur comme s'il s'agissait de clauses d'essais.

*Mme D'Hondt* souhaite que la ministre confirme que la mesure visée par la disposition proposée continuera à être évaluée sur le plan de ses effets en termes d'emplois.

D'autre part et sur un plan plus général, il est souhaitable de s'équiper à l'avenir des instruments nécessaires permettant d'évaluer les effets à terme d'un certain nombre de mesures de promotion de l'emploi. Le bilan social peut constituer un tel instrument.

*Le président* se demande si la disposition proposée permettrait de déclarer non fondée la plainte déposée par le professeur Blanpain auprès du Parquet en ce qui concerne les transferts de joueurs de football.

*La ministre* renvoie à ses précisions chiffrées fournies dans la discussion générale.

D'autre part, il est impossible de fournir les effets chiffrés précis de chaque mesure de flexibilité en termes de création d'emplois. Elle espère toutefois que lorsque les premières données découlant des bilans sociaux seront disponibles à la Banque nationale, on disposera de quelques précisions en la matière.

Enfin, il a été demandé à l'inspection du travail de s'enquérir de la nature de la plainte déposée par le professeur Blanpain.

L'article 12 est adopté par 8 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 24 de MM. Wauters et Detienne, visant à supprimer cet article, est par conséquent rejeté.

## Art. 13 en 14

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 7 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 15

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

## Art. 16 tot 20

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 7 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 21 en 22

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

## Art. 23

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 7 stemmen en 3 onthoudingen.

## Art. 24

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

## Art. 25

Op voorstel van de voorzitter wordt de volgende wijziging in de Franse tekst aangebracht : de woorden « *n'avoir pas été coupables* » worden vervangen door de woorden « *ne pas avoir été reconnus coupables* ». Bedoeling van die wijziging is de Franse tekst in overeenstemming te brengen met de Nederlandse tekst.

Het aldus verbeterde artikel 25 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

## Art. 25bis

*Amendement n° 7 van de regering* (Stuk n° 1269/3) strekt ertoe artikel 29, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen te vervangen door een bepaling volgens welke de lastenverlaging die de ondernemingen in het raam

## Art. 13 et 14

Ces articles sont adoptés, sans discussion, par 7 voix et 3 abstentions.

## Art. 15

Cet article, qui n'appelle pas d'observations, est adopté à l'unanimité.

## Art. 16 à 20

Ces articles sont adoptés sans observations par 7 voix et 3 abstentions.

## Art. 21 et 22

Ces articles n'appellent aucune remarque et sont adoptés à l'unanimité.

## Art. 23

Aucune observation n'est émise au sujet de cet article qui est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

## Art. 24

Cet article est adopté, sans observations, par 8 voix et 2 abstentions.

## Art. 25

Sur la proposition du président, il est apporté une correction dans le texte français de cette disposition : par souci de concordance avec la version néerlandaise, les termes « *n'avoir pas été coupables* » sont remplacés par les mots « *ne pas avoir été reconnus coupables* ».

L'article 25, ainsi corrigé, est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

## Art. 25bis

*L'amendement (n° 7, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* vise à remplacer l'article 29, § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité par une disposition prévoyant que la réduction des charges consentie aux entreprises dans le cadre des accords

van de tewerkstellingsakkoorden genieten, slechts wordt toegekend voor elke netto-werving in vergelijking met het overeenstemmende kwartaal van 1996.

*De minister* stipt aan dat de in 1997 en 1998 opgerichte bedrijven per definitie niet in aanmerking komen voor de in het kader van de tewerkstellingsakkoorden toegekende verlaging van de werkgeversbijdragen.

Amendement n° 7 wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 25ter

*Amendement n° 8 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekt ertoe, in artikel 8, § 3, van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden, de woorden « op 30 juni van het jaar voorafgaand aan de aanvraag » te vervangen door de woorden « op 30 juni 1996 ».

*De minister* wijst erop dat ondernemingen met minder dan 50 werknemers, in het kader van de voornoemde akkoorden en in geval van overeenstemming met het sectoraal plan met directe of indirecte uitwerking, kunnen kiezen voor een forfaitaire of evenredige vermindering van de werkgeversbijdragen.

Bij het bepalen van het begrip « onderneming met minder dan 50 werknemers » was uitgegaan van het aantal mensen dat de onderneming in dienst had tijdens het jaar dat de aanvraag tot vermindering van de bijdragen voorafging. Aangezien de toepassing van die bepaling de RSZ voor technische moeilijkheden en informaticaproblemen plaatst, werd beslist voor de omschrijving van voornoemd begrip een en dezelfde richtdatum te hanteren, met name 30 juni 1996.

*Mevrouw D'Hondt* neemt akte van de door de RSZ aangehaalde technische moeilijkheden, maar voegt eraan toe dat die, dankzij de informatisering, slechts tijdelijk zouden moeten zijn. Wat de vastlegging van een richtperiode betreft, ware het beter voortaan niet meer terug te grijpen naar een datum die ver in het verleden ligt.

Amendement n° 8 wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 25quater en 25quinquies

*De amendementen n°s 9 en 10 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekken ertoe, via wijzigingen in artikel 6 van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling en in artikel 35 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid, de ongeoorloofde toekenning te voorkomen van bijdrageverminderingen waartoe werd besloten in het kader van tewerkstellingsakkoorden, ingeval ondernemingen fuseren of

pour l'emploi n'est accordée que pour tout engagement net par rapport au trimestre correspondant de 1996.

*La ministre* indique que les entreprises créées en 1997 et 1998 n'entrent, par définition, pas en ligne de compte pour la réduction des cotisations patronales consentie dans le cadre des accords pour l'emploi.

L'amendement n° 7 est adopté par 8 voix et 2 absences.

#### Art. 25ter

*L'amendement (n° 8, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* vise, à l'article 8, § 3 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi, à remplacer les mots « au 30 juin de l'année qui précède la demande » par les mots « au 30 juin 1996 ».

*La ministre* signale que dans le cadre des accords pour l'emploi, les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent, en cas d'accord sur le plan sectriel avec effet direct ou indirect, opter pour une réduction forfaitaire ou proportionnelle des cotisations patronales.

Pour la détermination du concept « entreprise de moins de 50 travailleurs », il était fait référence au nombre de travailleurs occupés l'année précédant la demande de réduction des cotisations. Étant donné les difficultés d'application, d'ordre technique et informatique, dans le chef de l'ONSS, de cette disposition, il a été décidé de choisir une date unique de référence, en l'occurrence le 30 juin 1996, pour la détermination du concept précité.

*Mme D'Hondt* prend acte des difficultés techniques avancées par l'ONSS mais elle signale que compte tenu de l'informatisation, celles-ci ne devraient pouvoir être que temporaires. Il convient d'éviter à l'avenir de se référer à une date éloignée dans le passé pour la fixation d'une période de référence.

L'amendement n° 8 est adopté par 8 voix et 2 absences.

#### Art. 25quater et 25quinquies

*Les amendements (n°s 9 et 10, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* ont pour objet, par des modifications apportées à l'article 6 de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et à l'article 35 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, d'éviter l'octroi injustifié des réductions de cotisations consenties dans le cadre des accords pour l'emploi, en cas de fusion ou d'absorption

worden opgeslorpt, of ingeval werknemers worden overgeheveld, met een vermindering van het arbeidsvolume als gevolg.

Amendement n° 9 wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

Amendement n° 10 wordt aangenomen met 8 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 25sexies

*Amendement n° 11 (Stuk n° 1269/3) van de regering* vermeldt vanaf welke data de amendementen n°s 9 en 10 in werking treden (respectievelijk op 1 januari 1995 en 1 januari 1997).

Om wetgevingstechnische redenen en om de Franse tekst van het amendement met de Nederlandse versie in overeenstemming te brengen, vervangt de commissie in die Franse tekst de woorden « *entre en vigueur* » door de woorden « *produit ses effets* ».

Het aldus verbeterde amendement n° 11 wordt aangenomen met 8 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 25septies en 25octies

*De amendementen n°s 12 en 13 (Stuk n° 1269/3) van de regering* hebben tot doel een einddatum in te stellen voor de concrete indiening van de aanvragen tot bijdragevermindering in het kader van de werkstellingsakkoorden 1995-1996 en 1997-1998 (respectievelijk 30 juni 1998 en 30 juni 1999).

*De minister* stipt aan dat de RSZ aldus kan werken met een datum waarna het niet langer mogelijk is een verzoek tot terugwerkende rechtzetting van aanvragen in te dienen.

De amendementen n°s 12 en 13 worden aangenomen met 8 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 26

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 27

*Amendement n° 25 (Stuk n° 1269/3) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe het tiende lid van de voorgestelde bepaling te vervangen door de volgende bepaling : « De Koning kan ambten aanduiden waarvan de titularissen uitgesloten zijn van het voordeel van het zevende en het achtste lid ».

*De heer Wauters* verduidelijkt dat het beginsel van de billijkheid alsook dat van de gelijke behandeling van ambtenaren vereisen dat het recht op loopbaanonderbreking gelijkelijk geldt voor alle ambtenaren, of zij nu statutair zijn of onder arbeidsovereenkomst.

d'entreprises ou de transfert de personnel ayant donné lieu à une diminution du volume du travail.

L'amendement n° 9 est adopté par 8 voix et 2 abstentions.

L'amendement n° 10 est adopté par 8 voix et une abstention.

#### Art. 25sexies

*L'amendement (n° 11, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* mentionne les dates respectives d'entrée en vigueur des amendements 9 et 10 (respectivement le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et le 1<sup>er</sup> janvier 1997).

Par souci de correction légitique et de concordance avec la version néerlandaise de l'amendement, la commission remplace, dans le texte français, les mots « *entre en vigueur* » par les termes « *produit ses effets* ».

L'amendement n° 11, ainsi corrigé, est adopté par 8 voix et une abstention.

#### Art. 25septies et 25octies

*Les amendements n°s 12 et 13 (Doc. n° 1269/3) du gouvernement* tendent à fixer une date limite en ce qui concerne l'introduction concrète de demandes de réduction des cotisations dans le cadre des accords pour l'emploi 1995-1996 et 1997-1998 (respectivement le 30 juin 1998 et le 30 juin 1999).

*La ministre* indique que l'ONSS dispose ainsi d'une date après laquelle aucune demande de rectification rétroactive de déclarations ne pourra être introduite.

Les amendements n°s 12 et 13 sont adoptés par 8 voix et une abstention.

#### Art. 26

Cet article est adopté sans observations à l'unanimité.

#### Art. 27

*L'amendement n° 25 (Doc. n° 1269/3) de MM. Wauters et Detienne* vise à remplacer l'antépénultième alinéa de la disposition proposée par la disposition suivante : « Le Roi peut, si nécessaire, déterminer les fonctions dont les titulaires sont exclus des avantages prévus aux alinéas 7 et 8 ».

*M. Wauters* précise que pour des raisons tenant à l'équité et à l'égalité de traitement entre les fonctionnaires, le droit à l'interruption de carrière doit être appliqué de manière équivalente à l'ensemble des fonctionnaires qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Het is niet aangewezen de gemeente- en provincie-besturen in staat te stellen af te wijken van het — overigens krachtens § 1 van de voorgestelde bepaling toegekende — recht op loopbaanonderbreking van hun personeel. Zulks zou bijvoorbeeld de deur openen voor een uiteenlopende toepassing van dat recht naar gelang van de gemeente. Het komt de Koning toe eventuele afwijkingen toe te staan.

*De minister* voert aan dat elke gemeente eigen personeelsbehoeften heeft. Zo kunnen sommige kleine gemeenten het moeilijk stellen zonder een OCMW-secretaris (een functie die niet vermeld staat in de in § 2 van de voorgestelde bepaling opgenomen lijst van functies die uitgesloten zijn van het recht op loopbaanonderbreking). Bijgevolg moeten soortgelijke gemeenten die ambtenaar het recht op loopbaanonderbreking kunnen ontzeggen, al mogen zij die mogelijkheid tot afwijking slechts bij uitzondering benutten.

*De heer Wauters* preciseert dat de verklaring van de minister net een bevestiging inhoudt van de mogelijkheid die de gemeenten wordt geboden om het recht op loopbaanonderbreking ten voordele van hun ambtenaren op uiteenlopende wijze toe te passen.

*De minister* antwoordt dat de gemeenten, in het kader van het overleg binnen het Comité C, zelf hebben gevraagd om te mogen oordelen over de verlening van het recht op loopbaanonderbreking. Het is aangewezen hen die beoordelingsbevoegdheid toe te kennen.

Amendement n° 25 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 8 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Artikel 27 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

### Art. 28

*Amendement n° 26 (Stuk n° 1269/3) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe, in het vierde lid van de voorgestelde bepaling, het 2° weg te laten.

*De heer Wauters* is er formeel tegen gekant dat de Koning wordt gemachtigd het loon en de classificatie van de werknemers te bepalen, te meer daar het werklozen betreft die werken in het kader van een inschakelingsproject en die een uitkering genieten. Die aangelegenheden behoren nu eenmaal tot de bevoegdheid van de sociale partners.

*Mevrouw Cahay-André* heeft vragen bij de juridische aard van het bestaansminimum, wanneer dat actief wordt gebruikt in het kader van inschakelings-projecten.

*De minister* antwoordt dat het « geactiveerde » bestaansminimum dezelfde juridische aard heeft als de in de voorgestelde bepaling bedoelde « geactiveerde » werkloosheidsuitkering. Wel zal ter zake een andere wetgeving van toepassing zijn.

Amendement n° 26 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 8 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Il n'est pas indiqué de permettre aux autorités communales et provinciales de déroger au droit, par ailleurs reconnu par le § 1<sup>er</sup> de la disposition proposée, à l'interruption de carrière en faveur de leur personnel. Ce serait autoriser des applications différenciées de ce droit d'une commune à l'autre par exemple. Il appartient au Roi de fixer les dérogations éventuelles.

*La ministre* affirme que les situations en matière de besoins en termes de personnel peuvent varier d'une commune à l'autre. Certaines petites communes peuvent par exemple difficilement se dispenser des services d'un secrétaire de CPAS (fonction non reprise dans la liste, mentionnée au § 2 de la disposition proposée, des fonctions exclues du bénéfice du droit à l'interruption de carrière). Ces communes doivent dès lors pouvoir déroger — mais cette faculté doit être utilisée avec parcimonie — au droit à l'interruption de carrière dans le chef de cet agent.

*M. Wauters* signale que la déclaration de la ministre confirme précisément la faculté conférée aux communes d'appliquer de manière différenciée le droit à l'interruption de carrière en faveur de leurs agents.

*La ministre* répond que les communes ont elles-mêmes demandé, dans le cadre de la concertation au sein du Comité C, à pouvoir disposer d'un pouvoir d'appréciation en matière d'octroi du droit à l'interruption de carrière. Il est indiqué de leur conférer ce pouvoir d'appréciation.

L'amendement n° 25 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 8 voix contre une et une abstention.

L'article 27 est adopté par 8 voix contre une et une abstention.

### Art. 28

*L'amendement n° 26 (Doc. n° 1269/3) de MM. Wauters et Detienne*, vise, à l'alinéa 4 de la disposition proposée, à supprimer le 2°.

*M. Wauters* s'oppose formellement à la délégation conférée au Roi en ce qui concerne la fixation de la rémunération et la classification des travailleurs et ce, à propos des chômeurs occupés dans un projet d'insertion et bénéficiant d'une allocation. Ces matières ressortissent en effet à l'autonomie des partenaires sociaux.

*Mme Cahay-André* s'interroge sur la nature juridique du minimum de moyens d'existence lorsque celui-ci est utilisé de manière active dans le cadre de projets d'insertion.

*La ministre* répond que le minimum de moyens d'existence « activé » possède la même nature juridique que l'allocation de chômage « activée », visée par la disposition proposée. Il sera toutefois réglé par une autre législation.

L'amendement n° 26 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 8 voix contre une et une abstention.

Artikel 28 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

#### Art. 28bis

*Amendement n° 16 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekt ertoe een punt k) in te voegen in artikel 7, § 1, eerste lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Het is de bedoeling een rechtsbasis tot stand te brengen waardoor de RVA aan militairen onderbrekingsuitkeringen kan betalen die hen in het kader van het tijdelijke en het definitieve stelsel werden toegekend.

Er wordt verwezen naar de schriftelijke verantwoording van het amendement.

Amendement n° 16 wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 29

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 30

*Mevrouw Pieters* vraagt zich af waarom het koninklijk besluit van 14 maart 1997 houdende specifieke tewerkstellingsbevorderende maatregelen voor de kleine en middelgrote ondernemingen vanaf 1 januari 2001 niet langer van kracht is.

*De minister* stipt aan dat dit besluit aanvankelijk al vanaf 1 januari 1999 geen uitwerking meer zou hebben. De voorgestelde tekst strekt ertoe die datum uit te stellen tot 1 januari 2001.

Artikel 30 wordt aangenomen met 8 tegen 2 stemmen.

#### Art. 31

*Mevrouw Pieters* vraagt zich af aan welke overheid de in dit artikel opgenomen machtiging wordt verleend.

*De minister* antwoordt dat het om de Koning gaat.

*Amendement n° 27 (Stuk n° 1269/3) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe de voorgestelde bepaling weg te laten.

*De heer Wauters* merkt op dat de huidige regelgeving (koninklijk besluit van 14 maart 1997 houdende specifieke tewerkstellingsbevorderende maatregelen voor de kleine en middelgrote ondernemingen) duidelijk genoeg omschrijft wat moet worden verstaan onder « tweede en derde nieuw in dienst genomen

L'article 28 est adopté par 8 voix contre une et une abstention.

#### Art. 28bis

*L'amendement n° 16 (Doc. n° 1269/3) du gouvernement* vise à réinsérer un point k dans l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 1<sup>er</sup> de l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et ce, afin de conférer une base juridique permettant à l'ONEm d'assurer le paiement des indemnités d'interruption de carrière allouées aux militaires dans le cadre des régimes temporaire et définitif.

Il est renvoyé à la justification écrite de l'amendement.

L'amendement n° 16 est adopté par 8 voix et 2 abstentions.

#### Art. 29

Cet article est adopté sans observations par 8 voix et 2 abstentions.

#### Art. 30

*Mme Pieters* se demande pourquoi l'arrêté royal du 14 mars 1997 portant des mesures spécifiques de promotion de l'emploi pour les petites et moyennes entreprises cesse d'être en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

*La ministre* indique que cet arrêté cessait initialement d'être en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1999. Le texte proposé diffère au 1<sup>er</sup> janvier 2001 cette cessation d'effets.

L'article 30 est adopté par 8 voix contre 2.

#### Art. 31

*Mme Pieters* s'interroge sur l'identité de l'autorité à qui la délégation prévue par cet article est conférée.

*La ministre* répond qu'il s'agit du Roi.

*L'amendement n° 27 (Doc. n° 1269/3) de MM. Wauters et Detienne* vise à supprimer la disposition proposée.

*M. Wauters* indique que la réglementation actuelle (arrêté royal du 14 mars 1997 portant des mesures spécifiques de promotion de l'emploi pour les petites et moyennes entreprises) est suffisamment claire en ce qui concerne les concepts de deuxième et troisième travailleur nouvellement engagés. Il n'est pas indi-

werknemer ». Het is niet aangewezen de Koning een machtiging ter zake te verlenen. Anders bestaat het gevaar dat uiteindelijk in diverse afwijkingen wordt voorzien.

*De minister* antwoordt dat de aan de Koning verleende machtiging voortvloeit uit het feit dat talrijke specifieke situaties (deeltijds leercontract, deeltijdwerk enz.) (zullen) moeten worden opgelost met inachtneming van de definitie van de voornoemde begrippen. Het is zeker niet de bedoeling het aantal werknemers in te perken, aangezien het inherente streefdoel van het koninklijk besluit van 14 maart 1997 erin bestaat de indienstneming van een tweede en een derde werknemer aan te moedigen.

Artikel 31 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Amendement n° 27 van de heren Wauters en Detienne wordt bijgevolg verworpen.

### Art. 32

*Amendement n° 28 (Stuk n° 1269/3) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe de voorgestelde bepaling weg te laten.

*De heer Wauters* is niet formeel gekant tegen de cumulatie van de vermindering ten gunste van de lage lonen, de bedrijfsplannen en de sociale Maribel, al stelt hij zich wel vragen bij de inwerkingtreding en de eventuele terugwerkende kracht ervan. Wat de social-profitsector betreft, verdient het niettemin de voorkeur al die maatregelen tot vermindering van de sociale bijdragen te bundelen in één veralgemeende maatregel, waarbij het scheppen van bijkomende banen als verplichte voorwaarde wordt gesteld. Het mechanisme van de sociale Maribel kan in dat verband behouden blijven, maar de draagwijdte ervan moet worden vervijfvoudigd.

*De minister* verwijst naar het antwoord dat zij tijdens de algemene besprekking heeft gegeven. Voorts stipt zij aan dat, gelet op de diverse problemen waar de social-profitsector momenteel mee kampt, de voorgestelde tekst de voornoemde cumulatie mogelijk maakt tot eventueel een nieuw stelsel van verlaagde loonlasten in werking treedt.

*Mevrouw D'Hondt* brengt in herinnering dat een door de meerderheid ingediend amendement op artikel 38 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid werd goedgekeurd. Als gevolg daarvan werd in artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers de rechtsbasis ingevoegd die noodzakelijk is om het Maribel-stelsel op de social-profitsector toe te passen, met het oog op het scheppen van bijkomende banen in die sector (zie Stuk n° 214/3-95/96). Tevens was overeengekomen dat de sociale Maribel een maatregel tot bevordering van de werkgelegenheid zou zijn die in het bijzonder laaggeschoolden werklozen ten goede moest komen.

qué, sous peine d'aboutir à des dérogations diverses, de conférer une délégation au Roi en la matière.

*La ministre* réplique que la délégation conférée au Roi s'explique par le fait que de nombreuses situations ponctuelles (travailleurs apprentis à temps partiel, travailleurs à mi-temps, etc.) doivent et devront être réglées dans le cadre de la définition des concepts précités. Il ne s'agit certainement pas de procéder à une compression du nombre de travailleurs étant donné que l'objectif inhérent à l'arrêté royal du 14 mars 1997 consiste à stimuler l'engagement d'un deuxième et d'un troisième travailleur.

L'article 31 est adopté par 8 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 27 de MM. Wauters et Detienne est par conséquent rejeté.

### Art. 32

*L'amendement n° 28 (Doc. n° 1269/3) de MM. Wauters et Detienne* vise à supprimer la disposition proposée.

*M. Wauters* n'est pas formellement opposé au cumul des réductions « bas salaires, plans d'entreprises et Maribel social », quoiqu'il s'interroge sur l'entrée en vigueur et la rétroactivité éventuelle de celui-ci. Il est néanmoins préférable de concentrer, dans le secteur non-marchand, l'ensemble de ces mesures de réduction des cotisations sociales en une seule, généralisée et obligatoirement liée à la création d'emplois supplémentaires. Le mécanisme du Maribel social peut être retenu à ce propos mais son ampleur devrait être quintuplée.

*La ministre* renvoie à sa réponse fournie dans la discussion générale. Elle indique également qu'étant donné les divers problèmes auquel le secteur non-marchand est actuellement confronté, le texte proposé autorise le cumul précité jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau système éventuel de réduction des charges salariales.

*Mme D'Hondt* rappelle que suite à l'adoption d'un amendement de la majorité, l'article 38 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour la promotion de l'emploi a inséré, dans l'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, la base légale nécessaire à l'application du système Maribel au secteur non-marchand en vue de la création d'emplois supplémentaires dans ce secteur (cf. Doc. n° 214/3-95/96). Il était également entendu que le Maribel social était conçu comme une mesure de promotion de l'emploi, essentiellement en faveur des chômeurs peu qualifiés.

Dat uitgangspunt moet ook aan de basis liggen van een eventuele uitbreiding van de sociale Maribel, waar de spreekster eveneens voorstandster van is.

Artikel 32 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Amendement n° 10 van de heren Wauters en Detienne wordt bijgevolg verworpen.

### Art. 33

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

### Art. 34

*Amendement n° 29 (Stuk n° 1269/3) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe de voorgestelde bepaling weg te laten.

De heer Wauters voert aan dat het beter ware geweest de talloze maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid te harmoniseren en te coördineren, in plaats van een Bureau voor de bevordering van de tewerkstelling op te richten, speciaal om al die maatregelen aan de werkgevers en de werknemers uit te leggen. De spreker kijkt met grote belangstelling uit naar de bekendmaking van het volgende verslag van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Daarin zullen (onder andere) de activiteiten van voornoemd Bureau worden geëvalueerd.

De heer Anthuenis treedt de stelling van de heer Wauters bij. De vermindering van het aantal maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid zou de oprichting van dat Bureau overbodig maken.

Mevrouw D'Hondt steunt de voorgestelde bepaling (met name omdat vooral de kleine ondernemingen over onvoldoende materiële en personele middelen beschikken om zich te laten bijstaan bij de invoering van arbeidsherverdelende formules). Zij dringt erop aan dat het voormelde Bureau de ondernemingen actief — en ook op het terrein zelf, dat wil zeggen binnen de ondernemingen en/of sectoren — zou geleiden in hun zoektocht naar creatieve vormen van arbeidsherverdeling.

Mevrouw Pieters merkt op dat heel wat ondernemingen moeilijkheden ondervinden bij de invoering van maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid of tot organisatie van de arbeid (bijvoorbeeld flexibiliteit).

Zij informeert naar de personeelsformatie van dat Bureau en vraagt zich af of dat personeel toegang zal krijgen tot de betrokken ondernemingen, teneinde er de vereiste raad te verstrekken.

De minister verklaart dat de belangrijkste taak van het Bureau voor de bevordering van de werkgelegenheid er niet in bestaat de verschillende maatregelen inzake werkgelegenheid te verduidelijken maar de ondernemingen individueel bij te staan wanneer ze beslissen hun arbeidsorganisatie te wijzigen en

Cette philosophie doit demeurer à l'occasion d'une extension éventuelle du Maribel social, extension que l'oratrice préconise également.

L'article 32 est adopté par 8 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 10 de MM. Wauters et Detienne est par conséquent rejeté.

### Art. 33

Cet article est adopté, sans observations, par 8 voix et deux abstentions.

### Art. 34

*L'amendement n° 29 (Doc. n° 1269/3) de MM. Wauters et Detienne* vise à supprimer la disposition proposée.

M. Wauters indique qu'une harmonisation et une coordination des innombrables mesures de promotion de l'emploi aurait été préférable à la création d'un Bureau pour la promotion de l'emploi, chargé d'expliquer celles-là aux employeurs et aux travailleurs. Il attend avec grand intérêt la publication du prochain rapport du ministère de l'Emploi et du Travail qui évaluera (notamment) les activités du Bureau précité.

M. Anthuenis se rallie aux propos de M. Wauters. La réduction du nombre de mesures de promotion de l'emploi rendrait inutile la constitution dudit Bureau.

Mme D'Hondt soutient la disposition proposée (notamment pour le motif que les petites entreprises, essentiellement, ne disposent pas des moyens matériels et humains pour les assister dans l'instauration de formules de redistribution du travail) et insiste pour que ledit Bureau puisse procéder à un accompagnement actif des entreprises, y compris au sein de celles-ci ou des secteurs, dans leur recherche de formes créatives de redistribution du travail.

Mme Pieters fait observer que de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés à instaurer des mesures de promotion ou des mesures d'organisation (flexibilité par exemple) du travail.

Elle s'enquiert de l'encadrement en personnel du Bureau précité et se demande si ce personnel sera autorisé à pénétrer dans les entreprises concernées afin d'y procurer les conseils requis.

La ministre indique que la tâche principale du Bureau pour la promotion de l'Emploi ne consiste pas à expliciter les différentes mesures pour l'emploi mais à assister individuellement les entreprises lorsque celles-ci décident de revoir leur organisation du travail et d'instaurer des mesures de redistribution

arbeidsherverdelende maatregelen te nemen. Heel wat ondernemingen weten immers niet hoe ze terzake te werk moeten gaan. Na een besprekking in de regering is ervoor gekozen dit Bureau op te richten binnen het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Dat Bureau kan aldus rechtstreeks bij de verschillende diensten van het ministerie alle nuttige inlichtingen inwinnen. Het zal bestaan uit een leidinggevend ambtenaar, drie specialisten op het stuk van de arbeidsorganisatie en twee administratieve ambtenaren. Indien nodig zal het tevens een beroep kunnen doen op de sociale bemiddelaars en op hun administratieve diensten, waarin het vermoedelijk zal worden opgenomen. Net als de sociale bemiddelaars zullen de leden van het Bureau toegang kunnen hebben tot de ondernemingen.

Artikel 34 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2. Amendement n° 29 van de heren Wauters en Detienne vervalt dientengevolge.

#### Art. 34bis tot 34quater

*Amendement n° 21 (Stuk n° 1269/3) van de regering* betreft de invoeging van een afdeling XIII aangaande de maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsherverdelende bijdragevermindering in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Het bestaande stelsel blijft van kracht tot 31 december 2000 (in plaats van tot eind 1998) en het voordeel wordt gedurende 6 jaar toegekend (in plaats van 4 jaar).

*Mevrouw D'Hondt* stelt vast dat nu reeds en voor geruime tijd de gevolgen worden verlengd van een recente maatregel die blijkbaar niet het verwachte goede resultaat heeft gehad. Zou het niet wenselijk zijn de doeltreffendheid van die maatregel op een gegeven ogenblik en liefst tijdens de huidige zittingsperiode te evalueren ?

Amendement n° 21 van de regering wordt aangenomen met 8 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 35

*De heer Detienne* stelt vast dat in die bepaling, net als in de overige bepalingen van hoofdstuk III, de personen worden vermeld die als gevolg van hun nationaliteit geen recht hebben op het bestaansminimum. Hij herinnert eraan dat hij samen met de heer Wauters een wetsvoorstel heeft ingediend tot afschaffing van de nationaliteitsvoorraarde inzake tegemoetkomingen aan gehandicapten, het bestaansminimum en het gewaarborgd inkomen voor bejaarden en tot wijziging van de verblijfsvoorraarde inzake gewaarborgde gezinsbijslag (Stuk n° 240/1-95/96). De besprekking van dit wetsvoorstel in commissie is begonnen op 22 januari 1997.

Door de voorgestelde bepaling worden de negatieve afgeleide gevolgen van die nationaliteitsvoor-

du travail en leur sein. De nombreuses entreprises ne savent en effet pas comment procéder en la matière. Après discussion au sein du gouvernement, on a opté pour la constitution de ce Bureau au sein du ministère de l'Emploi et du Travail.

Ce Bureau peut ainsi recueillir directement auprès des différents services du ministère toute information utile. Il sera composé d'un fonctionnaire dirigeant, de trois spécialistes en organisation du travail et de deux agents administratifs. Il pourra, si nécessaire, également faire appel aux conciliateurs sociaux et à leur administration, dans laquelle il sera probablement intégré. Les membres du Bureau pourront, à l'instar des conciliateurs sociaux, avoir accès aux entreprises.

L'article 34 est adopté par 8 voix contre 2. L'amendement n° 29 de MM. Wauters et Detienne est par conséquent rejeté.

#### Art. 34bis à 34quater

*L'amendement n° 21 (Doc. n° 1269/3) du gouvernement* a trait à l'insertion d'une section XIII afférente aux mesures relatives à la réduction de cotisations pour la redistribution du travail dans les entreprises en difficulté ou en restructuration. Le régime existant est prorogé jusqu'au 31 décembre 2000 (au lieu de fin 1998) et l'avantage est accordé pendant 6 ans (au lieu de 4).

*Mme D'Hondt* constate que l'on prolonge déjà actuellement, et assez loin dans le temps, les effets d'une mesure récente qui, semble-t-il, n'a pas recueilli le succès escompté. Ne serait-il pas indiqué de prévoir, à un moment donné et de préférence sous la présente législature, l'évaluation de l'efficience de ladite mesure ?

L'amendement n° 21 du gouvernement est adopté par 8 voix et 2 abstentions.

#### Art. 35

*M. Detienne* constate que cette disposition, de même que les autres dispositions du chapitre III, mentionne les personnes qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence. Il rappelle qu'il a déposé avec M. Wauters une proposition de loi supprimant la condition de nationalité en matière d'allocations aux handicapés, de minimum de moyens d'existence et de revenu garanti aux personnes âgées et modifiant la condition de résidence en matière de prestations familiales garanties (Doc. n° 240/1-95/96) (proposition dont l'examen en commission a été entamé le 22 janvier 1997).

La disposition proposée supprime certes les effets négatifs dérivés de cette condition de nationalité

waarde weliswaar weggewerkt, maar het verdient de voorkeur in te stemmen met de principiële regeling van het voormalde wetsvoorstel.

*Mevrouw Cahay-André* vraagt zich af of bij het derde gedachtenstreepje van de voorgestelde bepaling de woorden « ingevolge hun nationaliteit » kunnen worden weggelaten. Maar weinig personen hebben immers geen recht op de bij dit streepje bedoelde sociale bijstand.

Is de sociale bijstand in de zin van de voorgestelde bepaling overigens een steun in natura of een financiële steun ?

*De minister* verklaart dat het behoud van de tussenzin (« doch die ingevolge hun nationaliteit ») waar mevrouw Cahay-André het over heeft, gerechtvaardigd is omdat het gaat om een voorwaarde die zeer belangrijk is in de voorgestelde tekst.

Artikel 35 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 36

*De heer Detienne* heeft vragen over de wijziging die deze bepaling aan vroegere reglementering aangebrengt.

*De minister* wijst erop dat de enige wijziging ten opzichte van de vroegere reglementering bestaat in de toevoeging van het derde gedachtenstreepje in § 3 van artikel 1 van het koninklijk besluit n° 483 van 22 december 1986.

Artikel 36 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 37 tot 42

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 43

*Mevrouw Pieters* stelt vast dat krachtens die bepaling de inwerkingtreding van hoofdstuk VI van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt uitgesteld tot 1 april 1998.

Zal die bijkomende termijn voldoende zijn om de adviezen van de sociale partners in te winnen ?

*De minister* deelt mede dat half januari 1998 de laatste hand zal worden gelegd aan de regelgevende bepalingen aangaande de organisatie van de diensten voor preventie. De Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk beschikt over twee maanden om terzake advies uit te brengen. De Raad van State beschikt vervolgens over een korte termijn om advies te verlenen.

mais l'adoption de la solution de principe retenue par la proposition de loi précitée est préférable.

*Mme Cahay-André* se demande si on ne pourrait pas, au troisième tiret de la disposition proposée, supprimer les mots « mais qui, en raison de leur nationalité ». Peu de personnes échappent en effet au bénéfice de l'aide sociale dont question dans ce tiret.

D'autre part, l'aide sociale au sens de la disposition proposée est-elle une aide en nature ou financière ?

*La ministre* indique que le maintien de l'incise (« mais qui, en raison de leur nationalité ») relevée par *Mme Cahay-André*, se justifie car il s'agit d'une condition essentielle au texte proposé.

L'article 35 est adopté par 10 voix et une abstention.

#### Art. 36

*M. Detienne* s'interroge sur le changement que cette disposition apporte à la réglementation antérieure.

*La ministre* indique que la seule modification par rapport à la réglementation antérieure réside dans l'ajout du troisième tiret au § 3 de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986.

L'article 36 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 37 à 42

Ces articles sont adoptés, sans observations, par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 43

*Mme Pieters* constate que cette disposition diffère au 1<sup>er</sup> avril 1998 la date d'entrée en vigueur du chapitre VI de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ce délai supplémentaire suffira-t-il pour recueillir les avis des partenaires sociaux ?

*La ministre* indique que les dispositions réglementaires relatives à l'organisation des services de prévention seront finalisées à la mi-janvier 1998. Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail dispose de deux mois pour émettre un avis à cet égard et le Conseil d'Etat dispose ensuite d'un bref délai pour remettre son avis en la matière.

Artikel 43 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 43bis

*Amendement n° 17 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekt ertoe in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers een artikel 39bis in te voegen naar luid waarvan de gebruiker en diens lasthebbers of aangestelden die een beroep doen op uitzendkrachten, onderworpen zijn aan dezelfde strafsancties als de bedrijven die de bepalingen inzake de arbeidsduur, de rust- en feestdagen, de vrouwenarbeid, de nachtarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de arbeidsregelgeving en de veiligheid en de gezondheid van de werknemers met voeten treden.

Amendement n° 17 wordt aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 44 tot 48

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 49

De commissie brengt een verbetering aan in de Nederlandse tekst van deze bepaling : de woorden « afwezigheid van erkenning » worden vervangen door de woorden « het ontbreken van erkenning ».

#### Art. 50 tot 53

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 2 onthoudingen.

#### Art. 54

*Amendement n° 1 (Stuk n° 1269/2) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe de wet in ontwerp aan te vullen met sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag. Dat besluit bepaalt onder meer dat de kennisgeving aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst aangetekend moet geschieden en dat de werknemers hem hun opmerkingen kunnen bezorgen. Voorts bepaalt dat besluit de termijn waarna de werkgever zijn voornemen van collectief ontslag mag uitvoeren, en biedt het de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst in bepaalde gevallen de mogelijkheid die termijn te verkorten of te verlengen.

L'article 43 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 43bis

*L'amendement n° 17 (Doc. n° 1269/3) du gouvernement* vise à insérer, dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, un article 39bis par lequel l'utilisateur, ses mandataires ou préposés, qui recourent aux travailleurs intérimaires sont soumis aux mêmes sanctions pénales que les entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à la durée du travail, aux jours de repos et fériés, au travail des femmes, au travail de nuit, au travail des jeunes, aux règlements de travail, à la sécurité et à la santé des travailleurs.

L'amendement n° 17 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 44 à 48

Ces articles n'appellent aucune remarque et sont adoptés par 9 voix et 2 abstentions

#### Art. 49

La commission apporte une correction linguistique au texte néerlandais de cette disposition : les termes « *afwezigheid van erkenning* » sont remplacés par les mots « *het ontbreken van erkenning* ».

#### Art. 50 à 53

Ces articles sont adoptés sans observations par 9 voix et 2 abstentions.

#### Art. 54

*L'amendement n° 1 (Doc. n° 1269/2) de MM. Wauters et Detienne* vise à reprendre dans le texte proposé certaines dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, comme le caractère recommandé de la notification au directeur du service subrégional de l'emploi, la possibilité pour les travailleurs de lui adresser des observations, le délai à l'issue duquel l'employeur peut exécuter son projet de licenciement collectif et que le directeur du service subrégional de l'emploi peut dans certains cas réduire ou prolonger.

*De heer Detienne* wijst erop dat die bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 zeer belangrijk zijn en dat ze in de voorgestelde tekst zouden moeten worden overgenomen. De uitvoeringstermijn van het voornemen van collectief ontslag is evenwel langer en de mogelijkheden tot verlenging ruimer dan in het koninklijk besluit. Die verlengingen hebben tot doel de bescherming van de betrokken werknemers te verbeteren, maar ook meer kansen te geven aan het overleg over de mogelijkheden om het collectief ontslag te vermijden of te beperken of de gevolgen ervan te verzachten door middel van sociale begeleidingsmaatregelen.

Volgens de spreker beïnvloedt het feit dat in goede omstandigheden kan worden gezocht naar alternatieve oplossingen de afloop van een belangrijk conflict in een bedrijf als gevolg van een collectief ontslag.

*De minister* wijst erop dat de voorgestelde bepaling de inhoud overneemt van advies n° 1183, dat de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 1997 eenstemmig heeft uitgebracht. De Arbeidsraad is uitgegaan van de vaststelling dat alle bestaande teksten, in hoofdzaak de collectieve arbeidsovereenkomst n° 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichtingen en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en het voormalige koninklijk besluit van 24 mei 1976, voldoening boden en niet hoefden te worden gewijzigd. Er werd alleen een mechanisme van burgerrechtelijke sancties aan toegevoegd.

Amendement n° 1 heeft echter betrekking op de basisregeling en niet op de burgerrechtelijke sanctie. Het strookt dus niet met de opvatting van de voorgestelde tekst.

*De heer Detienne* merkt op dat tijdens de besprekking in commissie van de voorstellen n° 956, 1025 en 1052 op 24 juni en 9 juli 1997 standpunten zijn ingenomen die verder gaan dan die van de NAR.

*De heer Bonte* wenst te reageren op wat de heer Detienne heeft gezegd (zie verder de besprekking van artikel 57bis).

Amendement n° 1 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

Artikel 54 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

#### Art. 55

*Amendement n° 2 (Stuk n° 1269/2) van de heren Wauters en Detienne* strekt ertoe de voorgestelde tekst te vervangen door een bepaling waarvan de collectieve ontslagen die geschieden met overtreding van hoofdstuk VII van de voorgestelde tekst, van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 24 van 2 oktober 1975 of van hun uitvoeringsbesluiten (met inbegrip van het koninklijk besluit 24 mei 1976), nietig zijn.

*M. Detienne* indique que ces dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sont essentielles et méritent d'être reprises dans le texte proposé. Le délai d'exécution du projet de licenciement collectif et ses possibilités de prolongation sont toutefois allongés par rapport à cet arrêté royal. Ces allongements visent à accroître la protection des travailleurs concernés, mais aussi à donner davantage de chance à la conciliation sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement.

Selon l'orateur, le fait de pouvoir rechercher des solutions alternatives dans de bonnes conditions influence l'issue d'un conflit important dans une entreprise suite à un licenciement collectif.

*La ministre* signale que la disposition proposée reprend la teneur de l'avis n° 1183 émis à l'unanimité le 30 mai 1997 par le Conseil National du Travail. Le Conseil est parti de la constatation que tous les textes existants, à savoir essentiellement la CCT n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif et l'arrêté royal du 24 mai 1976 précité, étaient satisfaisants et devaient rester tels quels. On y ajoutait simplement un mécanisme de sanctions civiles.

Or, l'amendement n° 1 a trait au système de base et non à la sanction civile. Il s'inscrit donc en dehors de la philosophie du texte proposé.

*M. Detienne* fait observer que les débats tenus les 24 juin et 9 juillet 1997 en commission à l'occasion de l'examen des propositions n° 956, 1025 et 1052 ont dégagé des avis qui allaient plus loin que celui du CNT.

*M. Bonte* souhaite réagir aux propos de M. Detienne (cf. discussion de l'article 57bis *infra*).

L'amendement n° 1 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 9 voix contre une et une abstention.

L'article 54 est adopté par 9 voix contre une et une abstention.

#### Art. 55

*L'amendement n° 2 (Doc. n° 1269/2) de MM. Wauters et Detienne* vise à remplacer le texte proposé par une disposition prévoyant la nullité des licenciements collectifs commis en infraction au chapitre VII du texte proposé, à la CCT n° 24 du 2 octobre 1975 ou à leurs arrêtés d'application (en ce compris l'arrêté royal du 24 mai 1976).

*De heer Detienne* merkt op dat de nietigheid van het collectief ontslag de nietigheid van de aan de betrokken werknemers ter kennis gebrachte opzeggingen en de verplichting om de procedure inzake collectief ontslag helemaal opnieuw te beginnen met zich brengt. Die nietigheid maakt het mogelijk dat het collectief ontslag niet door elke ten onrechte ontslagen werknemer moet worden betwist. Het feit dat de werkgever niet aantooft dat hij alle voorwaarden die bij wet, overeenkomst of reglement zijn vastgesteld in acht heeft genomen, volstaat opdat de ontslagen geen rechtsgevolg zouden hebben.

*De minister* stelt dat de werknemers beter beschermd zijn door de artikelen 56 en 57 van de voorgestelde tekst, die de omzetting zijn van het advies van de sociale partners. Ingevolge artikel 56 wordt voor de werknemer die de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist, de opzeggingstermijn geschorst. In de memorie van toelichting (Stuk n° 1269/1, blz. 23) staat te lezen dat die schorsing niet gebonden is aan een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Die overeenkomst wordt dus gewoon verder uitgevoerd en de werkgever is ertoe gehouden werk te verstrekken en de bezoldiging uit te betalen. Krachtens artikel 57 is de werkgever verplicht de werknemers die niet met inachtneming van een opzeggingstermijn zijn ontslagen, opnieuw in dienst te nemen. Die verplichting gaat gepaard met de betaling van het gederfde loon.

De minister voegt eraan toe dat, mocht amendement n° 2 worden aangenomen, de ontslagen werknemers die de werkgever weigert opnieuw in dienst te nemen, een beroep zullen moeten doen op de politie.

*De heer Detienne* wijst erop dat de in zijn amendement bedoelde nietigheid van het ontslag het behoud van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met zich brengt.

Amendement n° 2 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Artikel 55 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

#### Art. 56 en 57

Deze artikelen worden achtereenvolgens aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen. De amendementen n°s 3 en 4 van de heren Wauters en Detienne die ertoe strekken die artikelen te doen vervallen, worden bijgevolg verworpen.

#### Art. 57bis

Amendement n° 5 (Stuk n° 1269/2) van *de heren Wauters en Detienne* heeft tot doel de werkgevers die overgaan tot een collectief ontslag ertoe te verplichten een deel van het bedrag van de verminderingen of vrijstellingen van werkgeversbijdragen inzake so-

*M. Detienne* fait observer que la nullité du licenciement collectif implique la nullité des congés notifiés aux travailleurs concernés et l'obligation de recommencer *ab initio* la procédure de licenciement collectif. Cette nullité permet que le licenciement collectif ne doive pas être contesté par chaque travailleur abusivement licencié. L'absence de démonstration par l'employeur du respect de toutes les conditions légales, conventionnelles et réglementaires suffit à rendre les licenciements sans effet juridique.

*La ministre* affirme que les travailleurs sont davantage protégés par les articles 56 et 57 du texte proposé, qui transposent l'avis des partenaires sociaux. L'article 56 prévoit que le travailleur licencié qui conteste le respect des procédures d'information et de consultation bénéficie d'une suspension de l'écoulement du délai de préavis. Au termes de l'exposé des motifs (Doc. n° 1269/1 p. 23), cette suspension n'est pas liée à une suspension de l'exécution du contrat de travail. Ce contrat continue donc à être exécuté normalement, l'employeur restant tenu de fournir du travail et de payer la rémunération. L'article 57 prévoit quant à lui une obligation de réintégration des travailleurs licenciés sans respect d'un délai de préavis, assortie du paiement de la rémunération perdue.

La ministre ajoute qu'en cas d'adoption de l'amendement n° 2, si l'employeur refuse de réintégrer les travailleurs licenciés, ceux-ci devront faire appel à la force publique.

*M. Detienne* indique que la nullité du licenciement, prévue par son amendement, entraîne le maintien de l'exécution du contrat de travail.

L'amendement n° 2 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 55 est adopté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

#### Art. 56 et 57

Ces articles sont successivement adoptés par 9 voix contre une et 2 abstentions. Les amendements n°s 3 et 4 de MM. Wauters et Detienne, visant à supprimer ces articles, sont par conséquent rejetés.

#### Art 57bis

L'amendement (n° 5, Doc n° 1269/2) de MM. Wauters et Detienne vise à imposer aux employeurs qui procèdent à un licenciement collectif le remboursement d'une quotité du montant des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité

ciale zekerheid die het bedrijf heeft genoten gedurende de vijf jaren die voorafgaan aan de kennisgeving van het ontslag, terug te betalen.

Dat deel stemt overeen met het percentage ontslagen werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers dat de onderneming in dienst heeft. Het wordt overgemaakt aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Die financiële sanctie is niet van toepassing indien de betrokken ondernemingen in moeilijkheden verkeren, in herstructurering zijn, in staat van faillissement verkeren of het voorwerp zijn van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

*De heer Detienne* deelt mede dat het de bedoeling is de delokalisering en de vrijwillige personeelsafvloeiingen wegens redenen die niet sociaal gerechtvaardigd zijn, tegen te gaan. Aangezien het collectief ontslag verder gaat dan de specifieke situatie van de werknemers, het de sociale orde aantast en de sociale zekerheid geld kost, is het niet aangewezen dat een gezonde onderneming gebruik kan maken van eerder toegekende sociale voordelen.

In tegenstelling tot het amendement n° 30 van mevrouw D'Hondt en de heer Bonte c.s., dat enkel voorziet in de mogelijkheid om de toegekende verminderingen van de sociale bijdragen terug te vorderen, welke mogelijkheid bovendien afhangt van het sociaal overleg, heeft het amendement n° 5 betrekking op een systematische verplichting van terugbetaling die in de wet is ingeschreven en dus bij iedereen bekend is.

Amendement n° 5 bepaalt het bedrag van de sanctie en stelt de aard ervan vast teneinde te voorkomen dat in moeilijke omstandigheden en in zeer moeilijke machtsverhoudingen sociale onderhandelingen moeten worden aangevat.

Indien de sanctie niet automatisch is, dreigen de vakbonden te moeten kiezen tussen de samenstelling van een ruime sociale enveloppe (in het kader van de regeling van het conflict in de betrokken onderneming) en de betaling van financiële sancties die ten goede komen aan de gemeenschap.

Amendement n° 30 (Stuk n° 1269/3) van mevrouw D'Hondt en de heer Bonte c.s. heeft tot doel de Koning te machtigen om de werkgevers die tot een collectief ontslag overgaan met schending van de voorwaarden die zijn vastgesteld in artikel 54, § 1, tweede lid, ertoe te verplichten de overheidssteun die door de federale regering is toegekend en die maximaal betrekking heeft op de vijf kalenderjaren die voorafgaan aan het voormelde ontslag, terug te betalen.

*De heer Bonte* deelt mede dat eind juni 1997, bij de besprekings in commissie van het voorstel van resolutie n° 956 en van de wetsvoorstellen n°s 1025 en 1052, een zeer ruime meerderheid voorstander was van een standpunt dat verder gaat dan dat van het voormelde advies van de NAR aangaande de sancties die worden opgelegd aan de ondernemingen die in geval

sociale dont a bénéficié l'entreprise considérée au cours des cinq années qui précèdent la notification du licenciement.

La quotité visée est égale à la proportion de travailleurs licenciés par rapport au nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise. Elle est versée au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Cette sanction financière n'est pas applicable si les sociétés concernées sont en difficulté, en restructuration, en faillite, ou sous concordat judiciaire par abandon d'actif.

*M. Detienne* affirme que l'amendement vise à cibler les phénomènes de délocalisations et de dégraissages volontaires pour des raisons qui ne sont pas socialement justifiées. Etant donné que le licenciement collectif dépasse la situation spécifique des travailleurs et qu'il constitue une atteinte à l'ordre social et un coût pour la sécurité sociale, il n'est pas indiqué qu'une entreprise saine puisse tirer parti des avantages sociaux qui lui ont été accordés antérieurement.

Par opposition à l'amendement n° 30 de Mme D'Hondt et M. Bonte et consorts, qui ne prévoit qu'une faculté de récupération des réductions de cotisations sociales consenties, tributaire en outre de la concertation sociale, l'amendement n° 5 prévoit une obligation systématique de remboursement, inscrite dans la loi elle-même et donc connue de tous.

L'amendement n° 5 chiffre et précise la nature-même de la sanction afin d'éviter de devoir entamer une négociation sociale dans des circonstances et moyennant des rapports de force généralement très difficiles.

Si la sanction n'est pas automatique, les organisations syndicales risquent d'être confrontées à un choix difficile entre l'élaboration d'une enveloppe sociale confortable (dans le cadre du règlement du conflit à l'intérieur de l'entreprise considérée) et le paiement de sanctions financières qui, elles, retournent à l'ensemble de la société.

L'amendement (n° 30, Doc. n° 1269/3) de Mme D'Hondt et M. Bonte et consorts vise à permettre au Roi d'imposer aux employeurs ayant procédé à un licenciement collectif en violation des conditions prévues à l'article 54, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, le remboursement des aides accordées par le Gouvernement fédéral, afférentes au maximum au cinq années qui précédent ledit licenciement.

*M. Bonte* indique qu'à l'occasion des débats tenus fin juin 1997 en commission à l'occasion de la discussion de la proposition de résolution n° 956 et des propositions de loi n°s 1025 et 1052, une très large majorité s'était dégagée en faveur d'une position qui allait plus loin que celle contenue dans l'avoir précité du CNT en matière de sanctions infligées aux entre-

van collectief ontslag de door CAO's (van voormalde CAO n° 9 van 9 maart 1972) vastgestelde procedures inzake voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet in acht hebben genomen.

De onverwachte aankondiging, op 27 februari 1997, van de sluiting van de vestigingsplaats van « Renault Industries Belgique » heeft duidelijk aangegetoond hoe een onderneming de voormalde procedures met voeten kan treden.

De Kamer heeft niet nagelaten te reageren aangezien ze op 6 maart 1997 met eenparigheid van stemmen een motie heeft goedgekeurd waarbij de federale regering werd verzocht om de noodzakelijke maatregelen te nemen teneinde in de toekomst dergelijke onverwachte en eenzijdige sluitingen onmogelijk te maken.

In die context is op 28 mei 1997 het wetsvoorstel n° 1052 ingediend, dat uitgaat van de vaststelling dat de sancties die zijn gesteld op de schending van de voormalde procedures inzake voorlichting en raadpleging niet de schade dekken die de gemeenschap oploopt en dat ze sommige werkgevers er niet van weerhouden de bedoelde procedures niet na te leven.

Volgens de spreker is het voormalde advies van de NAR het resultaat van een vergelijk en is het op zich ontoereikend om een herhaling te voorkomen van de flagrante schending van de regels inzake sociaal overleg, zoals in het geval van de directie in de Renault-affaire. Er moet dus worden gezorgd voor een structurele oplossing die daadwerkelijk de inachtneming waarborgt van de voormalde CAO's, waarmee met name de werkgevers hebben ingestemd en die bij koninklijk besluit bindend zijn geworden.

De spreker wijst erop dat in het door hem ingediende wetsvoorstel n° 1052 derhalve een bijzondere sanctie — namelijk de mogelijkheid voor de federale regering om de toegekende overheidssteun terug te vorderen — is vastgesteld ten aanzien van de ondernemingen die de voormalde voorlichtings- en raadplegingsprocedures niet in acht hebben genomen. Het amendement n° 30, dat is medeondertekend door de spreker en ook door andere fracties werd ondertekend, neemt die sanctie over; zo kan die worden opgenomen in de voorgestelde tekst.

Naar luid van het amendement bepaalt de Koning wat moet worden verstaan onder overheidssteun en stelt hij tevens de nadere regels van de terugbetaling vast. Voorts stelt het amendement dat de Koning, alvorens te beslissen dat de steun moet worden teruggevorderd, inzake de nadere regels van de steun en van de eis tot terugbetaling het advies inwint van de NAR.

De spreker wenst dat de NAR geen gebruik zal maken van de hem toegekende adviesbevoegdheid om de uitvoering van dit amendement, indien het wordt aangenomen, te verhinderen. Hij vraagt de minister binnen welke termijn de NAR het bedoelde advies kan uitbrengen, binnen welke termijn de re-

prises n'ayant pas respecté les procédures d'information et de consultation prescrites par CCT (essentiellement la CCT n° 9 du 9 mars 1972 précitée) à l'égard des représentants des travailleurs en cas de licenciement collectif.

L'annonce brutale, le 27 février 1997, de la fermeture du siège de « Renault Industrie Belgique » a montré de manière flagrante comment une entreprise pouvait enfreindre les procédures précitées.

La Chambre ne restait cependant pas sans réagir puisqu'elle adoptait, le 6 mars 1997, à l'unanimité, une motion invitant le gouvernement fédéral à prendre les mesures nécessaires de nature à rendre impossible, à l'avenir, de telles décisions inattendues et unilatérales de fermeture.

Le dépôt, le 28 mai 1997, de la proposition de loi n° 1052 s'inscrivait dans ce contexte, en partant du constat que les sanctions dont est assortie la violation des procédures précitées d'information et de consultation ne couvraient pas le préjudice subi par la collectivité et n'empêchaient pas certains employeurs de ne pas tenir compte de ces procédures en question.

Selon l'orateur, l'avis précité du CNT est un avis de compromis qui est, par lui-même, insuffisant pour éviter une réitération de la violation flagrante des règles de la concertation sociale, telle que commise par la direction dans l'*« affaire Renault »*. Il était donc indiqué d'instaurer une formule de nature structurelle, permettant de garantir de manière effective le respect des CCT susmentionnées, auxquelles les employeurs, notamment, ont adhéré et qui ont été rendues obligatoires par arrêté royal.

L'intervenant signale que la proposition de loi n° 1052 dont il est l'auteur prévoit dès lors une sanction spécifique — en l'occurrence la faculté de récupération, dans le chef du gouvernement fédéral, des aides publiques consenties — à l'égard des entreprises n'ayant pas respecté les procédures d'information et de consultation prescrites. L'amendement n° 30, dont l'orateur est cosignataire et qui est également signé par d'autres groupes, reprend cette sanction pour l'intégrer dans le texte proposé.

L'amendement prévoit que le Roi détermine ce qu'il faut entendre par aides ainsi que les modalités du remboursement. Il stipule également que le Roi, avant de décider de procéder à la récupération, recueille l'avis du CNT à propos des modalités de l'aide et du remboursement réclamé.

Le membre souhaite que le CNT ne tire pas parti de la compétence d'avis qui lui est octroyée pour bloquer l'exécution de cet amendement, dès lors que ce dernier sera adopté. Il interroge la ministre sur le délai endéans lequel le CNT pourrait émettre l'avis en question, sur le délai endéans lequel le gouverne-

gering gestalte kan geven aan de haar toegekende overdracht van bevoegdheid, hoe ze dit amendement concreet zal uitvoeren en hoe ze zal reageren in geval van « blokkering » door de NAR.

*Mevrouw D'Hondt* herinnert eraan dat de onverwachte aankondiging, op 27 februari 1997, van de sluiting van de vestigingsplaats van « Renault Industries Belgique » bij iedereen een terechte verontwaardiging heeft veroorzaakt. Met die aankondiging rees tevens de vaste wil om in geval van collectief ontslag de herhaling te voorkomen van de overduidelijke schending van de door CAO's voorgeschreven procedures inzake voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers.

De op 6 maart 1997 met eenparigheid van stemmen aangenomen motie heeft, naast andere factoren, de indiening met zich gebracht van de voorstellen n° 956, 1025 en 1052 die op 24 juni en 9 juli 1997 grondig in commissie zijn besproken.

Het door de heer Bonte toegelichte amendement n° 30, dat overigens medeondertekend werd door meerdere fracties van zowel de meerderheid als de oppositie, was absoluut noodzakelijk. Er moet immers worden voorzien in een waaier van doeltreffende sancties ten opzichte van de ondernemingen die de informatie- en raadplegingsprocedures niet hebben nageleefd en de ter zake voorgestelde tekst is kennelijk ontoereikend.

Het amendement bepaalt dat de periode waarvoor de aan de ondernemingen verleende overheidssteun kan worden teruggevorderd, ten hoogste de vijf kalenderjaren vóór het collectief ontslag beslaat. De Koning is gemachtigd te bepalen wat moet worden verstaan onder « overheidssteun toegekend door de federale regering », zodat een en ander ook betrekking heeft op de eventuele steun die de regering in de toekomst toekent.

Paragraaf 2 van het amendement bepaalt dat de Koning het advies van de NAR inwint. Volgens de spreekster is men het erover eens dat dit advies betrekking heeft op de ontwerpen van koninklijk besluit en dus niet op ieder geval afzonderlijk.

De spreekster gaat eveneens akkoord met de vragen van de heer Bonte aan de minister. Zij wil dat de Koning daadwerkelijk de mogelijkheden kan benutten die Hem door de voorgestelde tekst worden verleend. Tevens wil zij dat de NAR zijn advies over ontwerpen van koninklijk besluit binnen een bepaalde termijn verstrekkt. Gebeurt dat niet, dan moet de Koning de eigen bevoegdheden opnieuw ten volle kunnen uitoefenen.

*Mevrouw Pieters* wijst erop dat een herhaling van plotse en massale ontslagen, zoals in het geval « Renault », voortaan moet worden voorkomen. Zij vraagt of de minister stappen wil zetten om tot een akkoord te komen op Europees vlak, zodat alle lidstaten op dezelfde manier op soortgelijke ontslagen reageren. Mocht de terugbetaling van de toegekende overheidssteun binnen de EU een geïsoleerd Belgisch initiatief blijven, dan zouden sommige onder-

ment pourraient concrétiser la délégation de pouvoir qui lui est consentie, sur la manière dont elle compte concrètement mettre en œuvre cet amendement ainsi que sur ses réactions en cas de « blocage » par le CNT.

*Mme D'Hondt* rappelle que l'annonce abrupte le 27 février 1997, de la fermeture du siège de « Renault Industrie Belgique » a suscité une indignation collective légitime ainsi que le souhait d'éviter à l'avenir la réitération de la violation flagrante des procédures d'information et de consultation des représentants des travailleurs, prescrites par CCT en cas de licenciement collectif.

La motion adoptée à l'unanimité par la Chambre le 6 mars 1997 a suscité, parmi d'autres facteurs, le dépôt des propositions n°s 956, 1025 et 1052, longtemps discutées en commission les 24 juin et 9 juillet 1997.

La nécessité de prévoir un éventail de sanctions adéquates à l'égard des entreprises ayant enfreint les procédures d'information et de consultation précitées, jointe au constat de l'insuffisance du texte proposé en la matière, rendait nécessaire le dépôt de cet amendement n° 30, commenté par M. Bonte, et cosigné par plusieurs groupes, tant de la majorité que de l'opposition.

L'amendement prévoit que la période maximale de récupération des aides publiques consenties aux entreprises couvre les cinq ans qui précèdent le licenciement collectif. Le Roi est habilité à définir ce qu'il y lieu d'entendre par aides accordées par le gouvernement fédéral, et ce, afin de pouvoir envisager des aides futures éventuelles de ce dernier.

Le § 2 de l'amendement prévoit que le Roi prend l'avis du CNT. Il est entendu, selon l'intervenante, que cet avis porte sur les projets d'arrêtés royaux et non sur le traitement cas par cas.

L'intervenante se rallie également aux questions formulées par M. Bonte à l'attention de la ministre. Elle souhaite que le Roi puisse effectivement recourir aux possibilités qui lui sont conférées par le texte proposé. Elle demande également que le CNT, consulté sur des avants-projets d'arrêtés royaux, émette un avis endéans un certain délai, à défaut de quoi le Roi est réinvesti de la plénitude de ses compétences.

*Mme Pieters* indique qu'il convient d'éviter à l'avenir la répétition de licenciements brutaux et massifs, tel que celui qui s'est manifesté dans l'affaire « Renault ». Elle demande à la ministre de tenter de parvenir à un accord au niveau de l'UE, de manière à ce que tous les Etats membres réagissent de la même manière à de tels licenciements. En effet, si le remboursement des aides publiques consenties devait demeurer une initiative belge isolée au sein de l'UE,

nemingen er wel eens voor kunnen terugdeinzen om in België te investeren. Dat zou niet zonder gevolg blijven voor de werkgelegenheid.

*De heer Bacquelaine* kan zich in amendement n° 30 vinden, omdat het hem evenwichtig voorkomt.

Boven een repressieve tekst die een aanpak *a posteriori* voorstaat, zoals amendement n° 5 van de Agalev-Ecolo fractie, is het immers verkeerslijker te opteren voor een tekst die het mogelijk maakt vooraf op te treden en aldus eventueel collectieve ontslagen te voorkomen, via het starten van een onderhandelings- en overlegmechanisme, vóór definitief tot ontslag wordt besloten.

*De heer Wauters* stipt aan dat van bij aanvang duidelijkheid moet bestaan over de regels. Er moet een verband worden bewezen tussen de economische beslissing tot ontslag en de terugbetaling van de aan de betrokken onderneming toegekende vermindering van de werkgeversbijdragen; dat is precies de bedoeling van amendement n° 5. Amendement n° 30 formuleert evenwel een oplossing in de voorwaardelijke wijs (« (...) kan de Koning de terugbetaling (...) opleggen »). De terugbetaling hangt dus af van verschillende beoordelingen en zal wellicht nooit worden toegepast. Bovendien stelt de spreker vast dat de heer Bonte en mevrouw D'Hondt de minister in zekere zin onder druk zetten om bij de NAR aan te dringen op een snel advies over de — eventuele — ontwerpen van koninklijk besluit, terwijl de Nationale Arbeidsraad nochtans autonoom is.

*De heer Bonte* betreurt dat de Agalev-Ecolo fractie heeft geweigerd amendement n° 30 mee te ondertekenen. Overigens zou de goedkeuring van amendement n° 5, dat door dezelfde fractie werd ingediend, rampzalige gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, voor het sociaal klimaat in België en zelfs voor de sociale begeleidingsmaatregelen in geval van ontslag. In een economie als de onze moet het mogelijk zijn te herstructureren en te ontslaan zonder dat daar automatisch sancties aan verbonden zijn. Anders zullen heel wat ondernemingen die reeds in moeilijkheden verkeren, hun deuren definitief moeten sluiten.

*Mevrouw D'Hondt* wijst erop dat men niet om de economische realiteit heen kan. Oprechte werkgevers die werknemers collectief ontslaan en daarbij zo correct mogelijk de ingestelde procedures volgen, mogen niet bijkomend worden gestraft, temeer daar het ook voor hen vaak een pijnlijke beslissing is.

Bedoeling van amendement n° 30 is precies de Koning de mogelijkheid te bieden de door de gemeenschap toegekende fondsen te doen terugstorten door die werkgevers die de procedures ter zake niet hebben nageleefd.

*De heer Wauters* werpt tegen dat zijn fractie zeker oog heeft voor de economische werkelijkheid. Het feit dat amendement n° 5 niet van toepassing is op de

certaines entreprises hésiteraient sans doute à investir en Belgique, d'où les effets en termes d'emploi.

*M. Bacquelaine* se rallie à l'amendement n° 30 pour le motif qu'il lui paraît équilibré.

A l'adoption d'un texte de type sanction, comme l'amendement n° 5 du groupe Ecolo-Agalev, intervenant *a posteriori*, il est en effet préférable de retenir un texte permettant d'intervenir *a priori* et d'éviter éventuellement des licenciements collectifs, par l'enclenchement d'un mécanisme de négociation et de concertation avant les décisions définitives de licenciement.

*M. Wauters* signale que les règles doivent être clairement précisées dès le départ. Un lien doit être établi entre les décisions économiques de licenciement et le remboursement des réductions de cotisations sociales qui ont été consenties à l'entreprise considérée; ce que fait précisément l'amendement n° 5. Or, l'amendement n° 30 instaure une solution formulée sur le mode conditionnel (« le Roi peut imposer le remboursement »), tributaire de différentes appréciations et qui ne sera vraisemblablement jamais appliquée. L'orateur constate en outre que M. Bonte et Mme D'Hondt mettent en quelque sorte la ministre sous pression de manière à ce que le CNT émette rapidement un avis sur les — éventuels — projets d'arrêtés royaux et ce, alors que ce dernier dispose d'une autonomie.

*M. Bonte* regrette que le groupe Ecolo-Agalev ait refusé de cosigner l'amendement n° 30. D'autre part, l'adoption de l'amendement n° 5 déposé par le même groupe aurait un effet néfaste sur l'emploi, le climat social en Belgique et même les mesures d'accompagnement social du licenciement. Dans une économie comme la nôtre, des restructurations et licenciements doivent être possibles sans qu'il n'y ait de sanctions automatiques, sous peine de voir les entreprises déjà en difficulté devoir définitivement fermer leurs portes.

*Mme D'Hondt* indique qu'on ne peut pas faire abstraction des réalités économiques. On ne peut pas sanctionner de manière supplémentaire les employeurs de bonne foi qui doivent — souvent en devant prendre une décision difficile pour eux-mêmes également — recourir à un licenciement collectif et qui suivent de manière aussi correcte que possible les procédures prévues.

L'amendement n° 30 vise précisément à donner au Roi la faculté de récupérer des fonds consentis par la collectivité aux employeurs qui n'ont pas respecté les procédures en question.

*M. Wauters* rétorque que son groupe n'est nullement aveugle aux réalités économiques, en témoigne le fait que l'amendement n° 5 n'est pas applicable aux

bedrijven die in moeilijkheden, in herstructurering of in staat van faillissement verkeren, alsook op de ondernemingen die het voorwerp zijn van een procedure van gerechtelijk akkoord door boedelafstand, getuigt daarvan.

*De minister* verklaart dat de regering instemt met amendement n° 30 van mevrouw D'Hondt en de heer Bonte c.s. Dit houdt in dat de regering zich ertoe verbindt ter zake een voorstel te formuleren.

Over dit initiatief zal het advies van de NAR moeten worden gevraagd. Normaal gezien moet dat advies binnen twee maanden worden uitgebracht. De minister vestigt er evenwel de aandacht op dat op dit stuk enige armslag moet worden gelaten.

Amendement n° 5 valt daarentegen niet te verde-  
diggen, noch wat de doeltreffendheid, noch wat de  
technische aspecten betreft. Zo is het niet aangewe-  
zen bij wet het precieze bedrag te bepalen van de  
toegekende hulp die moet worden teruggevorderd.  
Amendement n° 5 voorziet in dat verband in de auto-  
matiche terugbetaling van een deel van het bedrag  
van de verminderingen van de werkgeversbijdragen  
inzake sociale zekerheid. Zulks zou wel eens volko-  
men onrealistisch kunnen blijken te zijn. Gelet op  
het feit dat we evolueren naar een regeling waarbij  
de basisbijdragen voor de sociale zekerheid lager  
zullen zijn, zullen er geen verminderingen op hogere  
bijdragen meer worden toegekend.

De minister stipt aan dat er tijdens het sociaal overleg van 1998, waarop het centraal akkoord 1999-  
2000 wordt voorbereid, ook duidelijkheid zal komen  
met betrekking tot de technieken die kunnen worden  
aangewend.

Amendement n° 5 vermeldt voorts alleen de bedrij-  
ven in moeilijkheden die een beroep kunnen doen op  
het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting  
van ondernemingen ontslagen werknemers. Er zijn  
evenwel bedrijven in moeilijkheden die er geen be-  
roep op doen.

\*  
\* \* \*

Amendement n° 5 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1.

Amendement n° 30 van mevrouw D'Hondt en de heer Bonte c.s., waarbij een artikel 57bis wordt ingevoegd, wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 ont-  
houding.

#### Art. 57ter en 57quater

*De amendementen n°s 14 en 15* (Stuk n° 1269/3) van de regering brengen wijzigingen aan in de artikelen 31 en 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De mogelijkheid om werknemers ter beschikking te stellen van een gebruiker moet voor de ondernemingen een occasionele activiteit blijven. Er

entreprises en difficulté, en restructuration, en failli-  
te ou sous concordat judiciaire par abandon d'actif.

*La ministre* signale que le gouvernement accepte l'amendement n° 30 de Mme D'Hondt et M. Bonte et consorts. Ceci signifie qu'il s'engage à émettre une proposition en la matière.

L'avis du CNT devra être demandé au sujet de cette initiative. Cet avis doit normalement être ren-  
du dans les deux mois. La ministre indique toutefois-  
qu'il faut prévoir une marge de manœuvre à cet  
égard.

L'amendement n° 5 n'est pas contre pas défenda-  
ble, ni sur le plan de l'efficience, ni sur le plan techni-  
que. Ainsi, il est indiqué de ne pas mentionner dans  
la loi le montant précis des aides consenties qui doit  
être récupéré. Ce que prévoit l'amendement n° 5 à cet  
égard, à savoir la récupération automatique d'une  
quote-part des réductions de cotisations patronales  
de sécurité sociale, pourrait, à un moment donné,  
s'avérer totalement irréaliste. En effet, dans la me-  
sure où on évolue vers un système de cotisations  
sociales plus basses en tant que système de base, il  
n'y aura plus de diminutions consenties sur la base  
de cotisations plus élevées.

La ministre indique que la clarté se fera également  
au niveau des techniques utilisables, lors des négo-  
ciations sociales de 1998, préparatoires à la conclu-  
sion d'un accord interprofessionnel 1999-2000.

D'autre part, l'amendement n° 5 ne mentionne que  
les entreprises en difficulté pouvant faire appel au  
Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en  
cas de fermeture d'entreprises alors qu'il existe de  
telles entreprises qui n'y font pas appel.

\*  
\* \* \*

L'amendement n° 5 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 12 voix contre une.

L'amendement n° 30 de Mme D'Hondt et M. Bonte et consorts, insérant un article 57bis, est adopté par 12 voix et une abstention.

#### Art. 57ter et 57quater

*Les amendements (n°s 14 et 15, Doc. n° 1269/3) du* gouvernement ont trait, par des modifications appor-  
tées aux articles 31 et 32 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  
la règlementation de la mise de travailleurs à la  
disposition d'utilisateurs. Celle-ci doit garder pour  
les entreprises un caractère d'activité occasionnelle.

wordt voorzien in een ruimere omkadering, alsook in meer garanties voor de ter beschikking gestelde werknemer en voor de onderneming-gebruiker en haar vaste werknemers.

De amendementen n° 14 en 15 worden aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

#### Art. 57quinquies

*Amendement n° 20 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekt ertoe te preciseren dat de Koning gemachtigd is om, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de maatregelen en sancties inzake controle op de fondsen voor bestaanszekerheid te bepalen.

Amendement n° 20 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

#### Art. 58

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

#### Art. 59 tot 101

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 102

*Amendement n° 18 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekt ertoe artikel 43 toe te voegen aan de opsomming van de artikelen opgenomen in het opschrift van hoofdstuk IX. De inwerkingtreding van dat artikel wordt geregeld door amendement n° 19 van de regering tot invoeging van een artikel 104bis.

Amendement n° 18 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 102 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 103 en 104

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 104bis

*Amendement n° 19 (Stuk n° 1269/3) van de regering* bepaalt dat artikel 43 uitwerking heeft met ingang van 1 oktober 1997.

De minister stipt aan dat het huidige artikel 101 van de wet van 4 augustus 1997 betreffende het

Un encadrement plus complet est prévu ainsi que plus de garanties tant pour le travailleur détaché que pour l'entreprise utilisatrice et ses travailleurs permanents.

Les amendements n°s 14 et 15 sont adoptés par 9 voix contre une et 3 abstentions.

#### Art. 57quinquies

*L'amendement (n° 20, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* vise à préciser que le Roi peut déterminer, après avis du CNT, les mesures et les sanctions en matière de contrôle des Fonds de sécurité d'existence.

L'amendement n° 20 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

#### Art. 58

Cet article est adopté sans observations par 10 voix et 3 abstentions.

#### Art. 59 à 101

Ces articles n'appellent pas de remarques et sont adoptés par 9 voix et 4 abstentions.

#### Art. 102

*L'amendement (n° 18, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* vise à ajouter à l'énumération des articles visés au titre du chapitre IX, l'article 43, dont l'entrée en vigueur est réglée par l'amendement n° 19 du gouvernement, insérant un article 104bis.

L'amendement n° 18 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

L'article 102, ainsi amendé, est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 103 et 104

Ces articles sont adoptés sans observations par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 104bis

*L'amendement (n° 19, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* prévoit que l'article 43 produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1997.

La ministre indique que l'article 101 actuel de la loi du 4 août 1997 relative au bien-être des tra-

welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat hoofdstuk VI van deze wet op 1 oktober 1997 in werking treedt. Daar de voorgestelde bepaling, die deze datum tot 1 april 1998 verlegt, na deze datum in werking treedt, dient de terugwerkende kracht ingeroepen te worden.

Amendement n° 19 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 105

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 106

*Amendement n° 6 (Stuk n° 1269/2) van de heren Wauters en Detienne* voorziet in een geleidelijke inwerkingtreding (over vijf jaar) van de financiële sanctie in geval van collectief ontslag.

Amendement n° 6 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Artikel 106 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

#### Art. 106bis

*Amendement n° 22 (Stuk n° 1269/3) van de regering* strekt tot bekraftiging van het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdrageverminderingen in toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Die bekraftiging gaat in op de datum van de inwerkingtreding ervan.

*Mevrouw D'Hondt* informeert naar de mogelijke indiening van een amendement van de regering ten einde de samenstelling van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) uit te breiden tot de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector, zoals de minister dat tijdens de vergadering van 16 december 1997 had aangekondigd. *De minister* antwoordt dat de vice-eerste minister en minister van Economische Zaken, die bevoegd is voor de CRB, haar heeft medegedeeld dat er op zijn niveau ter zake nog overleg moet plaatsvinden.

*De voorzitter* stelt voor dat het parlement een initiatief zou nemen met betrekking tot de samenstelling van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Amendement n° 22 wordt aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

Het volledige, aldus geamendeerde wetsontwerp, zoals het is opgenomen in Stuk n° 1269/5, wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

vailleurs lors de l'exécution de leur travail fixe la date d'entrée en vigueur du chapitre VI de cette loi au 1<sup>er</sup> octobre 1997. Étant donné que le texte proposé qui surseoit, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1998, à cette date entre en vigueur après cette date, il y a lieu de recourir à la rétroactivité.

L'amendement n°19 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 105

Cet article est adopté, sans remarques particulières, par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 106

*L'amendement (n° 6, Doc. n° 1269/2) de MM. Wauters et Detienne* prévoit une entrée en vigueur progressive (sur cinq ans) de la sanction financière applicable en cas de licenciement collectif.

L'amendement n° 6 est rejeté par 8 voix contre une et 3 abstentions

L'article 106 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

#### Art. 106bis

*L'amendement (n° 22, Doc. n° 1269/3) du gouvernement* tend à sanctionner, avec effet à la date de son entrée en vigueur, l'arrêté royal du 24 novembre 1997 portant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la redistribution du travail en application de l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

En réponse à *Mme D'Hondt*, qui s'interrogeait sur le dépôt éventuel d'un amendement du gouvernement tendant à élargir la composition du Conseil central de l'économie (CCE) aux organisations patronales représentatives du secteur non marchand, annoncé par la ministre lors de la réunion du 16 décembre 1997, *la ministre* indique que le Vice premier ministre et ministre des Affaires économiques, compétent pour le CCE, lui a précisé que des concertations devaient encore avoir lieu à son niveau en la matière.

*Le président* propose que le Parlement prenne une initiative concernant la composition du Conseil central de l'Economie.

L'amendement n° 22 est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

L'ensemble du projet, ainsi amendé et tel qu'il figure dans le Doc. n° 1269/5, est adopté par 8 voix contre une et 3 abstentions.

De toegevoegde wetsvoorstellen komen bijgevolg te vervallen.

Les propositions de loi jointes deviennent dès lors sans objet.

*De rapporteur,*

*De voorzitter,*

*La rapporteuse,*

*Le président,*

G. D'HONDT

P. CHEVALIER

G. D'HONDT

P. CHEVALIER