

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

19 JANUARI 1978

WETSVOORSTEL

tot bevordering van de tewerkstelling
in de kleine en middelgrote ondernemingen

(Ingediend door de heer Grootjans)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De regeringsmaatregelen inzake stagiairs, het brugpensioen en het derde arbeidscircuit, kunnen moeilijk als werkelijk arbeidsscheppend beschouwd worden.

De maatregelen ter bevordering van de investeringen zijn, naar het gevoel van de indieners van dit voorstel, te sterk gericht op de grote bedrijven, die toch slechts een beperkt aantal ondernemingen vertegenwoordigen (amper 4 %).

Al te vaak wordt hierbij de enorme rol van de K. M. O. als werkverschaffers uit het oog verloren. Volgens cijfers uit 1976 zouden er 157 619 K. M. O.-bedrijfszetels zijn die 716 336 personen tewerkstellen, zegge 31,3 % van de totale tewerkstelling.

Naast hun vrij grote stabiliteit in conjuncturele moeilijkheden, omvatten de K. M. O. tevens een zeer grote waaier van beroepsactiviteiten en is de pendel er betrekkelijk laag.

Zo men al de K. M. O. met meer dan één en minder dan 50 werknemers er zou kunnen toe bewegen elk één werkloze is in dienst te nemen, zou het probleem van de werkloosheid nagenoeg opgelost zijn. Dit blijkt evenwel utopisch.

Het is niettemin een feit dat vele kleinere bedrijven thans wel tot aanwerving zouden kunnen overgaan maar terugschrikken voor de moeilijke selectie en vooral voor de hoge loonkost, terwijl vele zelfstandigen, die thans geen personeel tewerkstellen, terugdeinzen voor de eerste, soms psychologisch moeilijk aanwerving.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

19 JANVIER 1978

PROPOSITION DE LOI

tendant à promouvoir l'emploi
dans les petites et moyennes entreprises

(Déposée par M. Grootjans)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les mesures gouvernementales relatives aux stagiaires, à la prépension et au troisième circuit du travail peuvent difficilement être qualifiées de réellement créatrices d'emplois.

Les mesures destinées à promouvoir les investissements sont, selon les auteurs de la présente proposition, trop axées sur les grandes entreprises, dont le nombre est pourtant limité (à peine 4 % du total des entreprises).

La place importante que les P. M. E. occupent sur le marché de l'emploi est trop souvent perdue de vue. Selon des chiffres datant de 1976, il y aurait 157 619 P. M. E. (sièges d'exploitation), qui procurent du travail à 716 336 personnes, ce qui correspond à 31,3 % de l'emploi total.

Indépendamment de leur stabilité assez grande en période de difficultés conjoncturelles, les P. M. E. offrent aussi un très large éventail d'activités professionnelles, tandis que la « navette » y est relativement limitée.

Si l'on pouvait amener toutes les P. M. E. occupant plus d'un et moins de 50 travailleurs salariés à engager chacune un chômeur, le problème du chômage s'en trouverait quasiment résolu. Cela semble toutefois utopique.

Il est certain néanmoins qu'actuellement de nombreuses petites entreprises pourraient procéder à un recrutement, mais qu'elles reculent devant les difficultés de la sélection et surtout devant le coût salarial élevé, tandis que de nombreux travailleurs indépendants qui n'occupent pas de personnel reculent devant le premier recrutement, qui est psychologiquement parfois difficile.

Andere negatieve factoren zijn de opzeggingstermijnen en de toenemende administratieve en bedrijfslasten, als gevolg van de noodzakelijke opleidings- en aanpassingsperiodes.

Het onderhavige wetsvoorstel beoogt de aanwerving aan te moedigen, aan de hand van de volgende principes :

1) voor elke eerste of bijkomende aanwerving (te vergelijken met een door de Koning vast te stellen referentieperiode bij de R. M. Z.) wordt aan de K. M. O. of de zelfstandige de werkloosheidsvergoeding die de tewerkgestelde normaal zou genieten betaald door de R. V. A. voor een periode van maximum 6 maanden. Deze periode kan tot maximum één jaar worden verlengd indien de partijen hiermede instemmen;

2) tijdens deze aanwerving, die het voorwerp uitmaakt van een geschreven overeenkomst voor een beperkte duur, kunnen kortere proefperioden gelden;

3) de bezoldiging van de aangeworven arbeider of bediende moet minstens 50 % hoger liggen dan de werkloosheidsuitkering die hij of zij genoot. Dit is nodig om ook de werknemer een stimulans te bezorgen : op zijn bruto-loon worden immers de normale afhoudingen toegepast;

4) bij het einde van de overeenkomst wordt de werkgever, hetzij definitief aangeworven (bvb. : door stilzwijgende voortzetting van de arbeid na de overeengekomen periode), hetzij opgezegd. In dit laatste geval wordt hem of haar echter een werkloosheidsuitkering gewaarborgd, die minstens gelijk is aan die welke de werknemer genoot vóór zijn aanwerving (voordeligste stelsel). In dit eerste geval is opnieuw de gewone wetgeving van toepassing;

5) tijdens de tewerkstelling wordt de werknemer normaal bij de R. M. Z. ingeschreven en worden voor hem ook de normale patronale en persoonlijke bijdragen gestort (wat voordelen met zich brengt voor de pensioenberekening);

6) een regeling wordt uitgewerkt om te vermijden dat werkgevers tot afdanking zouden overgaan om anderen (of dezelfde) opnieuw aan te werven en aldus de voordelen van deze wet te kunnen genieten;

7) behoudens de in deze wet uitdrukkelijk voorziene afwijkingen blijven de arbeids en sociale wetgeving, met inbegrip der strafbepalingen, van toepassing.

Men mag er zich aan verwachten dat talrijke kleine zelfstandigen en werkgevers van de geboden gelegenheid zullen gebruik maken om een goedkopere arbeidskracht aan te werven in alle marginale gevallen. De bruto-loonkost zal immers tot $\pm 50\%$ van de normale beperkt blijven tijdens de vastgestelde periode. Zo men na 6 maanden (of na eventuele verlenging) rekening moet houden met een terugvloeien van een aantal werklozen is het evenwel niet ondenkbaar dat een aanzienlijk aantal werknemers ook aan het werk zal blijven (met gewoonlijk een grotere stabiliteit in de betrekking).

Voor de Schatkist is deze operatie eveneens renderend. Zo in de eerste fase de werkloosheidsuitgaven dezelfde zullen blijven, zal de overheid reeds kunnen rekenen op een meeropbrengst aan belastingen en R. M. Z.-bijdragen, terwijl tijdens de tweede fase de definitieve tewerkstelling zich ook op het stuk van de uitgaven zal doen gevoelen.

Tenslotte zij aangestipt dat deze wet slechts tijdelijk is. Indien de crisis moest voortduren, kan zij evenwel verlengd worden.

F. GROOTJANS

Les délais de préavis ainsi que les charges administratives et professionnelles croissantes, conséquences de la période indispensable de formation et d'adaptation, sont d'autres facteurs négatifs.

La présente proposition tend à encourager le recrutement sur la base des principes suivants :

1) pour tout premier recrutement ou recrutement supplémentaire, par rapport à une période de référence à l'O. N. S. S. à déterminer par le Roi, l'allocation de chômage dont la personne engagée bénéficierait normalement est payée à la P. M. E. ou au travailleur indépendant par l'O. N. Em. pour une période de 6 mois. Cette période peut être prolongée de six mois au maximum avec l'accord des parties;

2) lors de ce recrutement, qui fait l'objet d'un contrat écrit d'une durée limitée, des périodes d'essai plus brèves peuvent être prévues;

3) la rémunération de l'ouvrier ou de l'employé recruté doit être supérieure de 50 % au moins à l'allocation de chômage dont il bénéficiait. Cette mesure s'impose en vue de stimuler le travailleur salarié : les retenues normales sont en effet opérées sur sa rémunération brute.

4) à la fin du contrat, le salarié est soit engagé définitivement (par exemple par la tacite reconduction du contrat après la période convenue), soit licencié. Dans ce dernier cas, il lui est garanti une allocation de chômage au moins égale à celle dont il bénéficiait avant son recrutement (le système le plus avantageux). Dans le premier cas, la législation normale est à nouveau d'application;

5) pendant sa mise au travail, le salarié est inscrit normalement à l'O. N. S. S. Les cotisations personnelles et patronales seront également versées (ce qui comporte des avantages pour le calcul de la pension);

6) un système est prévu qui permet d'éviter que les employeurs ne procèdent à des licenciements de travailleurs salariés en vue d'en engager d'autres (ou les mêmes) et de bénéficier ainsi des avantages de la présente loi;

7) sans préjudice des dérogations expresses prévues dans la présente loi, la législation sur le travail et la législation sociale resteront d'application, y compris leurs dispositions pénales.

Normalement on peut s'attendre à ce que beaucoup de petits indépendants et d'employeurs profitent de la possibilité qui leur est offerte d'engager une main-d'œuvre meilleur marché dans tous les cas marginaux. En effet, le coût salarial brut restera limité à $\pm 50\%$ du coût normal pendant la période prévue. S'il faut tenir compte du reflux d'un certain nombre de chômeurs à l'expiration des 6 mois (ou après une éventuelle prolongation), il n'est pas impensable qu'un grand nombre de salariés resteront au travail (en bénéficiant généralement d'une plus grande stabilité d'emploi).

Pour le Trésor, une telle opération est également rentable. Si au cours d'une première phase les dépenses résultant du chômage resteront constantes, les pouvoirs publics pourront toutefois escompter une plus-value en matière d'impôts directs et de cotisations à l'O. N. S. S., tandis qu'au cours de la seconde phase, le recrutement définitif aura également des effets bénéfiques en matière de dépenses.

Enfin, il convient de noter que la présente loi n'a qu'un caractère temporaire. Elle pourrait néanmoins être prorogée, si la crise devait persister.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Voor de toepassing van deze wet dient onder « onderneming » te worden verstaan de natuurlijke of rechtspersoon die meer dan één en minder dan 50 personen te werk stelt met een arbeids- of bediendenovereenkomst, evenals de natuurlijke persoon die voor zijn hoofdactiviteit onderworpen is aan het sociaal statuut der zelfstandigen.

Art. 2

Elke in artikel 1 bedoelde onderneming kan, bij het bevoegde plaatsingsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, een aanvraag indienen indien zij krachtens deze wet een eerste of een bijkomende werknemer wenst aan te werven. De onderneming geeft hierbij kennis aan het bureau van de openstaande betrekking die zij wil laten innemen en van de hieraan verbonden eisen inzake beroepskwalificatie.

De aanwerving van de werknemer, in toepassing van deze wet, moet echter steeds een eerste of bijkomende arbeidsplaats betekenen en mag niet worden compenseerd door het ontslag, de afdanking of de pensionering van andere personeelsleden.

De Koning bepaalt de modaliteiten aan de hand waarvan kan worden nagegaan of het werkelijk om een eerste of bijkomende arbeidsplaats gaat.

Art. 3

Binnen vijf dagen na ontvangst van de in artikel 2 bedoelde aanvraag, zendt bovenvermeld bureau aan de betrokken onderneming de lijst met alle ingeschreven volledig werklozen die beantwoorden aan de inzake beroepsbekwaamheid gestelde eisen.

Art. 4

De onderneming selecteert de werkloze die zij wenst aan het werk te stellen en sluit met hem een schriftelijke overeenkomst af voor een bepaalde duur en met een eventuele proefperiode. Een afschrift van deze overeenkomst wordt onmiddellijk aan het Bureau medegedeeld. De duur van de overeenkomst mag maximum zes maanden en de proefperiode maximum een maand belopen, zo het om een bediendencontract gaat. De proefperiode kan niet langer zijn dan zeven werkdagen, zo het om een arbeidsovereenkomst gaat.

De in het eerste lid bedoelde overeenkomst kan in dezelfde voorwaarden éénmaal worden hernieuwd, voor een periode van maximum zes maanden.

Elke andere verlenging, hetzij stilzwijgend, hetzij contractueel valt buiten de toepassing van onderhavige wet.

Art. 5

Onverminderd de in deze wet voorziene afwijkingen blijven de krachtens deze wet aangeworven werknemer en zijn werkgever onderworpen aan alle bepalingen van het arbeids- of bediendencontract.

PROPOSITION DE LOI

Article 1

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par « entreprise » toute personne morale ou physique occupant plus d'une et moins de 50 personnes en vertu d'un contrat de travail ou d'emploi, ainsi que toute personne physique qui, pour son activité principale, est assujettie au statut social des travailleurs indépendants.

Art. 2

Toute entreprise visée à l'article 1 peut introduire une demande auprès du Bureau de placement compétent de l'Office national de l'Emploi, si en vertu de la présente loi elle entend engager un premier travailleur salarié ou un travailleur salarié supplémentaire. L'entreprise fait connaître au Bureau de l'emploi vacant qu'elle désire conférer ainsi que les qualifications professionnelles requises.

L'engagement du salarié en application de la présente loi doit toujours constituer un premier emploi ou un emploi supplémentaire et ne peut être compensé par la démission, le licenciement ou la mise à la retraite d'autres membres du personnel.

Le Roi détermine les modalités qui permettent de vérifier s'il s'agit réellement d'un premier emploi ou d'un emploi supplémentaire.

Art. 3

Le Bureau précité transmet à l'entreprise intéressée, dans les cinq jours de la réception de la demande visée à l'article 2, la liste de tous les chômeurs complets inscrits qui réunissent les conditions requises en matière de qualifications professionnelles.

Art. 4

L'entreprise sélectionne le chômeur qu'elle souhaite engager et conclut avec lui un contrat écrit d'une durée déterminée et avec période d'essai éventuelle. Copie de ce contrat est immédiatement communiquée au Bureau. La durée du contrat conclu conformément à la présente loi ne peut être supérieure à six mois et la période d'essai ne peut dépasser un mois lorsqu'il s'agit d'un contrat d'emploi. La période d'essai ne peut dépasser sept jours ouvrables s'il s'agit d'un contrat de travail.

Le contrat écrit visé au premier alinéa est renouvelable une seule fois dans les mêmes conditions pour une période de six mois au maximum.

Toute autre prolongation, soit tacite, soit contractuelle, ne tombe pas sous l'application de la présente loi.

Art. 5

Sans préjudice des dérogations prévues dans la présente loi, le travailleur salarié engagé en vertu de la présente loi et son employeur restent assujettis à toutes les dispositions de la législation sur le contrat d'emploi ou de travail.

De wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 met betrekking tot de sociale zekerheid der werknemers en de wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn van toepassing zowel op de werknemers als op de onderneming.

Art. 6

De krachtens deze wet aangeworven werkloze wordt geschrapt op de lijst van de werkzoekenden.

De bruto-wedde of het bruto-loon op maandbasis waarop hij of zij kan aanspraak maken is minstens gelijk aan 150 % van het bedrag van de laatste genoten werkloosheidsuitkering, berekend op maandbasis.

Art. 7

Gedurende de gehele duur van de tewerkstelling die voortvloeit uit een krachtens artikel 4 gesloten overeenkomst, wordt aan de werkgever de werkloosheidsuitkering uitbetaald waarop de aangeworven werkloze normaliter recht zou hebben gehad.

Volgens door de Koning te bepalen modaliteiten geschiedt de uitbetaling op de zelfde tijdstippen als die waarop de werklozen zouden uitbetaald geweest zijn.

Art. 8

Bij het einde van de overeenkomst en bij gebreke van een definitieve aanwerving of van verlenging in toepassing van artikel 4, wordt de werknemer opnieuw ingeschreven als werkzoekende.

Hij of zij geniet op dat ogenblik een werkloosheidsuitkering welke minstens gelijk is aan die welke hij of zij genoot bij de aanvang van de overeenkomst.

Art. 9

Onder de door de Koning te bepalen voorwaarden, mag de bij toepassing van deze wet tewerkgestelde werknemer het werk voor een beperkte tijd verlaten om een ander plaatsaanbod te beantwoorden.

Art. 10

De werkloze die, zonder geldige reden, weigert aangeworven te worden binnen het raam van deze wet, wordt definitief uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Art. 11

Zo de onderneming om zwaarwichtige redenen voortijdig een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst op grond hetzij van artikel 18 van de wet op het bediendencontract, hetzij van artikel 20 van de wet op de arbeidsovereenkomst, verliest de werknemer elk recht op werkloosheidsuitkering tot aan het einde van de looptijd van de overeenkomst.

Art. 12

Alle geschillen met betrekking tot de toepassing van deze wet behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken.

La loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs salariés et la législation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont d'application aussi bien aux salariés qu'à l'entreprise.

Art. 6

Le chômeur engagé en vertu de la présente loi est rayé de la liste des demandeurs d'emploi.

Le traitement ou salaire mensuel brut auquel il peut prétendre est au moins égal à 150 % du montant mensuel de la dernière allocation de chômage obtenue.

Art. 7

Pendant toute la durée de l'emploi résultant du contrat visé à l'article 4, l'allocation de chômage à laquelle pouvait normalement prétendre le chômeur engagé est versée à l'employeur.

Elle lui est payée à la même époque qu'aux chômeurs, selon des modalités à fixer par le Roi.

Art. 8

A l'expiration du contrat et à défaut d'engagement définitif ou de prolongation en application de l'article 4, le travailleur est réinscrit en qualité de chercheur d'emploi.

Il bénéficie à ce moment d'une allocation de chômage au moins égale à celle dont il bénéficiait lorsque le contrat a pris cours.

Art. 9

Dans les conditions à déterminer par le Roi, le travailleur engagé en application de la présente loi peut s'absenter de son travail pendant une période limitée pour répondre à une autre offre d'emploi.

Art. 10

Le chômeur qui refuse, sans motif valable, d'être engagé conformément aux dispositions prévues par la présente loi, est définitivement exclu du droit aux allocations de chômage.

Art. 11

Si l'entreprise met fin prématurément au contrat, pour motifs graves, en application soit de l'article 18 de la loi sur le contrat d'emploi, soit de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail, le travailleur perd tout droit aux allocations de chômage jusqu'à la fin de la durée du contrat.

Art. 12

Tout litige relatif à l'application de la présente loi est de la compétence des tribunaux du travail.

Art. 13

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Zij vervalt na een periode van twee volle jaren, behoudens verlenging bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

23 december 1977.

F. GROOTJANS
A. DAMSEAUX
W. DE CLERCQ
G. MUNDELEER
G. SCHRANS
L. HANNOTTE
L. DE GREVE
Louis OLIVIER
F. VERBERCKMOES
A. VREVEN

Art. 13

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Elle cesse d'être applicable après deux ans, sauf prorogation par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

23 décembre 1977.