

## Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

12 OKTOBER 1982

### WETSVOORSTEL

tot invoeging in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van een reeks bepalingen tot regeling van de opleidingsperiode

(Ingediend door de heer Steverlynck)

### TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het is nodig onze verbeelding aan te spreken om met allerlei positieve maatregelen, technische en psychologische, de werkgelegenheid te bevorderen en de gesel van werkloosheid, vooral van jongeren, te bestrijden. Het zijn o.a. de werkgevers die moeten worden aangemoedigd.

Het is een feit dat van werkgevers zijde als rem tot aanwerving wordt aangewezen: een te rigied sociaal systeem, dat er gekomen is ter bescherming van de werknemer, maar dat de arbeidskost te hoog opdrijft. Anderzijds valt in het nadeel van de aanwerving van een jongere uit: dat er ervaring wordt gevraagd, die hij of zij vanzelfsprekend niet kan hebben. Om eraan tegemoet te komen, werden tot nog toe heel wat maatregelen uitgewerkt waarbij de Staat zelf voor werklozen financieel-compenserend tussenkomt; dit is een onhoudbare toestand.

Tegemoetkomend aan dit drievoudig bezwaar wil dit wetsvoorstel:

a) binnen bepaalde perken meer soepelheid brengen in het bepalen van de minimum aanwervingslonen; aldus wordt de arbeidskost voor de onderneming enigszins verlicht, zonder dat de rechtmatige bescherming van de tewerkgestelde wordt te kort gedaan;

b) een opleidingsperiode in de arbeidsovereenkomst voorzien, voor de werknemer die voor 't eerst op de arbeidsmarkt komt, en die aldus in de onderneming ervaring kan opdoen onder toezicht van een begeleider;

c) een opleidingsvergoeding toelaten die minder is dan het wettelijk minimum loon, en die niet gecompenseerd wordt door de R. V. A. of het Rijk; de werknemer die iets minder verdient wordt immers toch praktisch in de onder-

## Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

12 OCTOBRE 1982

### PROPOSITION DE LOI

insérant dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail une série de dispositions concernant la période de formation

(Déposée par M. Steverlynck)

### DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Nous devons nous efforcer de définir des mesures positives de caractère technique et psychologique, en vue de promouvoir l'emploi et de combattre le chômage, et plus particulièrement celui des jeunes. Il importe notamment d'encourager les employeurs.

Or, les employeurs font observer que l'engagement se trouve freiné par une législation sociale trop rigide qui a pour objet de protéger le travailleur, mais qui porte le coût du travail à un niveau trop élevé. Par ailleurs, le jeune demandeur d'emploi est désavantagé par le fait que l'on exige de lui une expérience qu'il ne peut évidemment avoir acquise. De nombreuses mesures ont été prises afin de remédier à ces inconvénients, notamment l'octroi par l'Etat de compensations financières en faveur des chômeurs, ce qui a créé une situation intenable.

Afin de résoudre ces trois difficultés, la présente proposition de loi tend à:

a) assouplir dans une certaine mesure les dispositions concernant la fixation des salaires minima d'engagement, de manière à alléger tant soit peu les coûts salariaux supportés par l'entreprise sans porter atteinte à la protection légitime du travailleur;

b) prévoir dans le contrat de travail une période de formation en faveur du travailleur qui accède à son premier emploi, afin qu'il puisse acquérir de l'expérience dans l'entreprise sous le contrôle d'un moniteur;

c) autoriser le paiement d'une indemnité de formation inférieure au salaire minimum légal, sans compensation de la part de l'O. N. E. M. ou de l'Etat, étant donné que le travailleur moins bien rémunéré reçoit en fait sa formation

neming opgeleid; aldus blijft het een aangelegenheid tussen werkgever en werknemer zonder dat het Rijk als derde tussenkomt, en is de maatregel niet beperkt tot iemand die het statuut van werkloosheidsgerechtigde moet bezitten.

\* \* \*

Een minimum gewaarborgd maandloon is, op zichzelf beschouwd, een lovenswaardig principe, maar niemand kan ontkennen dat onvoldoende rekening wordt gehouden met het feit dat een persoon die voor het eerst de arbeidswereld betreedt, een aanpassingsperiode doormaakt.

Deze aanpassingsperiode houdt voor de werkgever zware uitgaven in: de nieuwe aangeworvene moet worden betaald als een « volwaardig » personeelslid nl. tenminste aan het minimumloon, hoewel hij nog maar weinig productief is en extra-opleidingskosten met zich meebrengt.

Het gevolg van deze toestand is dat vele werkgevers de aanwerving van schoolverlaters en pas afgestudeerden onaanvaardbaar vinden. Meestal wordt iemand gevraagd « met ervaring » of doet men beroep op een werkloze voor wie vanwege de R. V. A. of het Rijk als stagiair of B. T. K.-er een speciale tegemoetkoming kan worden bekomen. Aldus blijft de werkloosheid van de jongeren zeer groot.

Het wetsvoorstel probeert aan deze problematiek tegemoet te komen. Het wil gedurende een door de Koning te bepalen periode de mogelijkheid bieden het strakke arbeidssysteem te versoepelen. De duur kan afhankelijk zijn van de noodzaak om de werkloosheid te bestrijden, en van de wenselijkheid deze proef te testen.

In de arbeidsovereenkomst zal de werkgever met een werknemer (arbeider of bediende) die voor 't eerst de arbeidswereld betreedt, en dient te worden ingeschreven, kunnen overeenkomen over de inlassing van een zogenaamde opleidingsperiode gedurende een beperkte tijd. Gedurende die tijd wordt de werknemer door de werkgever of diens aangestelde een specifieke opleiding verschaft op het werk; deze moet toelaten de functie waarvoor hij of zij is aangeworven te vervullen doch ook zich aan te passen aan het arbeidsritme van het bedrijf.

De opleidingsperiode is te verstaan als de aanvangsperiode van de arbeidsovereenkomst, gedurende dewelke de werknemer zonder ervaring wordt opgeleid in zijn functie en een opleidingsvergoeding ontvangt in plaats van loon of wedde.

De reglementering inzake het gewaarborgd minimum (maand)-loon is op deze vergoeding niet van toepassing. De werknemer zal derhalve kunnen worden betaald onder het minimumloon; doch dit wordt gecompenseerd doordat hij een controleerbare opleiding ontvangt en de kans krijgt zijn eerste arbeidservaring op te doen. Deze maatregel kan geen- zins asociaal genoemd worden.

Zeker betekent deze maatregel voor de onderneming ook een kostenbesparing en dus een competitiviteitsverbetering.

Het kan niet worden ontkend dat dit ten goede komt aan de economie in het algemeen en dus uiteindelijk aan de hele gemeenschap. Zo moet ook worden onderstreept dat dit voorstel geen beroep doet op een andere vorm van vergoeding ten laste van de R. V. A. of van de Staat. Het brengt de aanwerving weer tot de normale verhouding van werkgever tot werknemer terug, en vereist niet dat de werkzoekende eerst werkloosheidsgerechtigde moet zijn om via het statuut van werkloze tewerkgesteld te kunnen worden.

Het wetsvoorstel wil zonder enige meerkost voor de gemeenschap de aanwerving van jongeren aantrekkelijker maken voor de werkgever, en meteen de jongeren zelf meer kansen geven een eerste arbeidservaring op te doen.

dans l'entreprise. Il s'agit donc d'une convention entre l'employeur et le travailleur sans que l'Etat intervienne en tant que tierce personne et la mesure ne se limite pas aux ayants droit aux allocations de chômage.

\* \* \*

Si le salaire mensuel minimum garanti constitue en soi un principe louable, il est néanmoins indéniable que l'on ne tient pas suffisamment compte du fait que toute personne qui accède à son premier emploi traverse une période d'adaptation.

Cette période d'adaptation entraîne pour l'employeur de lourdes dépenses: le nouveau travailleur doit être rémunéré comme un membre du personnel « à part entière », c'est-à-dire au moins au salaire minimum, bien qu'il soit encore peu productif et qu'il occasionne des frais de formation supplémentaires.

Il en résulte que de nombreux employeurs ne sont guère tentés d'engager des jeunes qui viennent de quitter l'école ou de terminer leurs études. Dans la plupart des cas, on demande un candidat expérimenté ou l'on engage, en qualité de stagiaire ou de C. S. T., un chômeur pour lequel une aide spéciale peut être obtenue de la part de l'O. N. E. M. ou de l'Etat. Dans ces conditions, le chômage des jeunes demeure impressionnant.

La présente proposition de loi vise à résoudre ces problèmes. Elle tend à permettre un assouplissement de la réglementation du travail pendant une période à fixer par le Roi. La durée de cette période dépendra éventuellement de la nécessité de combattre le chômage et de l'opportunité de vérifier l'efficacité de cette expérience.

L'employeur et le travailleur (ouvrier ou employé) qui accède à son premier emploi et qui doit être déclaré pourront convenir que le contrat de travail prévoira une période de formation de durée limitée. Pendant cette période, l'employeur ou son préposé s'attachera à la formation spécifique du travailleur au sein même de l'entreprise. Cette formation devra permettre au travailleur de remplir la fonction pour laquelle il(elle) a été engagé(e) et de s'adapter au rythme de travail de l'entreprise.

Par période de formation, il y lieu d'entendre la période de début du contrat de travail pendant laquelle le travailleur inexpérimenté est formé dans sa fonction et perçoit une indemnité de formation tenant lieu de salaire ou de traitement.

Par ailleurs, la réglementation en matière de salaire (mensuel) minimum garanti ne s'applique pas à cette indemnité. Le travailleur pourra donc percevoir un salaire inférieur au salaire minimum, mais il bénéficiera en compensation d'une formation qui pourra faire l'objet d'un contrôle et il aura ainsi l'occasion d'acquérir une première expérience dans sa profession. La mesure proposée n'a donc aucun caractère antisocial.

Elle permet en outre à l'entreprise de réaliser une économie et, partant, d'améliorer sa compétitivité.

La proposition aura donc une incidence favorable pour l'économie en général et, en définitive, pour toute la communauté, d'autant plus qu'elle n'implique aucune indemnité à charge de l'O. N. E. M. ou de l'Etat. Elle rétablit les relations normales entre l'employeur et le travailleur en ce qui concerne l'engagement et n'implique pas l'obligation pour le demandeur d'emploi d'être inscrit au chômage pour être engagé en fonction du statut de chômeur.

La présente proposition de loi vise à rendre l'engagement de jeunes plus attrayant pour l'employeur, sans dépenses supplémentaires pour la communauté, tout en offrant aux jeunes un plus grand nombre de possibilités d'acquérir une certaine expérience professionnelle.

### Commentaar bij het enig artikel

Terwille van de klaarheid en de duidelijkheid worden de wettelijke bepalingen omtrent dit beding van opleidingsperiode opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten onder een artikel 46bis. Dit opnemen in titel I van deze wet, wil ook benadrukken dat het gaat om echte arbeidsovereenkomsten, waarin naast alle andere mogelijkheden (bv. beding van proeftijd) een beding van opleidingsperiode kan opgenomen worden.

Wat de combinatie van proeftijd en opleidingsperiode betreft dient opgemerkt dat deze laatste, korter, gelijk aan of langer kan zijn dan de proeftijd.

Onder § 1 van artikel 46bis voorkomende maatregel is bedoeld voor jonge kandidaatwerknemers zowel arbeiders als bedienden zonder ervaring. De maatregel is bovendien tijdelijk en wordt verantwoord door de omstandigheden van de economische crisis.

Paragraaf 2 van dit artikel wordt ingelast om de finaliteit van het voorstel te beschermen, en om aldus misbruiken van werkgevers onmogelijk te maken.

Krachtens § 3 moet twee jaar worden beschouwd als de maximum termijn binnen dewelke een werknemer degelijk moet kunnen worden opgeleid.

De paragrafen 4 en 5 bevatten de essentie van het wetsvoorstel: de werknemer ontvangt in het bedrijf een controleerbare opleiding in ruil voor een mogelijk lagere beloning. De opleidingsvergoeding wordt als loon beschouwd.

De in § 6 voorziene schriftelijke vermelding van deze gegevens is een garantie voor de duidelijkheid.

De naam van de begeleider moet worden vermeld om controle mogelijk te maken.

A. STEVERLYNCK

### WETSVOORSTEL

#### Enig artikel

In titel I van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt na artikel 46 een hoofdstuk VI en een artikel 46bis (nieuw) ingevoegd luidend als volgt:

« Hoofdstuk VI: Tijdelijke bepalingen betreffende de instelling van een opleidingsperiode in een arbeidsovereenkomst.

Art. 46bis. — § 1. Gedurende een door de Koning te bepalen periode kan de arbeidsovereenkomst, afgesloten tussen een werkgever en een werknemer, die minder dan 25 jaar is en nog geen beroepsarbeid heeft verricht, een beding van opleidingsperiode bevatten.

§ 2. Een beding van opleidingsperiode kan slechts worden opgenomen in arbeidsovereenkomsten die voor de onderneming een bijkomende tewerkstelling betekenen in verhouding tot de gemiddelde tewerkstelling van de laatste 4 kwartalen.

Onder onderneming wordt verstaan de technische bedrijfs-eenheid, zoals bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 28 januari 1963 en 23 januari 1975.

### Commentaire de l'article unique

Par souci de clarté et de précision, les dispositions légales concernant la clause relative à la période de formation sont insérées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et ce, dans un article 46bis. En insérant ces dispositions dans le titre I<sup>er</sup> de la loi, nous entendons également souligner qu'il s'agit bien de contrats de travail dans lesquels une clause relative à la période de formation pourra être prévue au même titre que les autres clauses existantes (par exemple: la clause d'essai).

Pour ce qui est de la combinaison des périodes d'essai et de formation, il est à noter que la durée de cette dernière période peut être inférieure, égale ou supérieure à celle de l'essai.

La mesure prévue au § 1 de l'article 46bis concerne les jeunes candidats-travailleurs, ouvriers ou employés, qui n'ont aucune expérience. Elle est temporaire et est justifiée par les circonstances de la crise économique.

Le paragraphe 2 de cet article a pour objet d'assurer la finalité de la proposition en empêchant les abus dans le chef des employeurs.

Le paragraphe 3 prévoit qu'une période de deux ans doit être considérée comme le délai maximum dans lequel un travailleur doit pouvoir recevoir une formation convenable.

Les paragraphes 4 et 5 constituent la partie essentielle de la proposition de loi: en échange d'une rémunération éventuellement réduite, le travailleur reçoit dans l'entreprise une formation qui peut faire l'objet d'un contrôle. L'indemnité de formation tient lieu de salaire.

L'établissement d'un écrit, ainsi qu'il est prévu au § 6, doit garantir la clarté du contrat.

Le nom du moniteur sera mentionné afin de permettre l'exercice du contrôle.

### PROPOSITION DE LOI

#### Article unique

Au titre I<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, après l'article 46, sont insérés un chapitre VI et un article 46bis (nouveaux), libellés comme suit:

« Chapitre VI: Dispositions temporaires relatives à l'introduction dans le contrat de travail d'une clause prévoyant une période de formation.

Article 46bis. — § 1. Durant une période à fixer par le Roi, le contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur âgé de moins de 25 ans et n'ayant encore exercé aucune activité professionnelle peut comporter une clause de formation.

§ 2. La clause relative à la période de formation ne peut être insérée que dans les contrats de travail qui représentent pour l'entreprise un accroissement du personnel par rapport à l'effectif moyen des 4 derniers trimestres.

Par entreprise, il y a lieu d'entendre l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois du 28 janvier 1963 et du 23 janvier 1975.

§ 3. De opleidingsperiode kan de duur van twee jaar niet overschrijden.

§ 4. Tijdens de opleidingsperiode wordt de werknemer in de functie waarvoor hij is aangeworven door de werkgever of zijn aangestelde, speciaal begeleid.

§ 5. Tijdens de opleidingsperiode ontvangt de werknemer in de plaats van een loon een opleidingsvergoeding. Deze mag lager zijn dan het voor de betrokken sector geldende minimum gewaarborgd maandloon; doch niet lager dan 80 % daarvan. De opleidingsvergoeding wordt beschouwd als loon.

§ 6. Op straffe van nietigheid moet het beding van opleidingsperiode voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden opgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Dit geschrift vermeldt ten minste de duur van de opleidingsperiode, de opleidingsvergoeding die gedurende deze periode door de werkgever aan de werknemer zal worden betaald en de naam van de begeleider. »

31 augustus 1982.

A. STEVERLYNCK  
A. d'ALCANTARA  
J. DESMARETS

§ 3. La durée de la période de formation ne peut être supérieure à deux ans.

§ 4. Pendant la période de formation, le travailleur bénéficie d'une assistance spéciale de la part de l'employeur ou de son préposé dans l'exercice de l'emploi pour lequel il a été engagé.

§ 5. Pendant la période de formation, le travailleur perçoit une indemnité de formation tenant lieu de salaire. Cette indemnité peut être inférieure au salaire mensuel minimum garanti appliqué dans le secteur concerné, sans pour autant être inférieure à 80 % dudit salaire. L'indemnité de formation constitue la rémunération.

§ 6. Sous peine de nullité, la clause concernant la période de formation sera établie par écrit pour chaque travailleur au plus tard au moment où celui-ci entre en service.

L'écrit mentionnera au moins la durée de la période de formation, l'indemnité de formation que l'employeur versera au travailleur pendant cette période, ainsi que le nom du moniteur. »

31 août 1982.