

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1994-1995**

28 NOVEMBER 1994

Voorstel van wet strekkende om het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen te stimuleren

(Ingediend door mevrouw Delcourt-Pêtre)

TOELICHTING

Het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen is, om talrijke redenen, de voornaamste zorg van al wie in ons land een politieke, economische en sociale functie vervult.

Om een inkomen te verkrijgen en opgenomen te worden in de maatschappij moeten de werknemers immers een baan hebben en kunnen houden terwijl ook de financiering van de sociale zekerheid afhankelijk is van de werkgelegenheid. Dit gevoel van zich opgenomen te weten in de maatschappij draagt in zeer grote mate bij tot de saamhorigheid in de maatschappij en stopt het geweld en het extremisme die de democratische grondvesten van onze maatschappij ondermijnen.

Het scheppen van banen is slechts gedeeltelijk gebonden aan de economische groei. Hoewel voor de volgende vijf jaar geleidelijk opnieuw een groeitempo van 3 pct. verwacht mag worden, voorspelt het Planbureau nog altijd een groep van 596 000 uitkeringsgerechtigde volledig werklozen tegen 1998 en dit ondanks een toename van het aantal arbeidsplaatsen die op middellange termijn geraamd wordt op 70 000.

In deze kloof tussen economische groei en het scheppen van banen spelen verschillende factoren mee: de aanhoudende toename van de groep van

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1994-1995**

28 NOVEMBRE 1994

Proposition de loi visant à promouvoir la création d'emplois nouveaux

(Déposée par Mme Delcourt-Pêtre)

DEVELOPPEMENTS

La création d'emplois nouveaux constitue la priorité des préoccupations de tous les acteurs politiques, économiques et sociaux de notre pays, pour de multiples raisons.

L'accès et le maintien de l'emploi assurent en effet un revenu et une insertion sociale aux travailleurs en même temps qu'ils contribuent au financement de la sécurité sociale. L'insertion sociale ainsi procurée constitue un facteur essentiel de cohésion sociale et de recul des phénomènes de violence et des extrémismes qui sapent les fondements démocratiques de notre société.

Le phénomène de création d'emplois n'est que partiellement lié à la croissance économique. En effet, malgré le retour progressif à un rythme de croissance de 3 p.c. pour les cinq années à venir, le Bureau du Plan prévoit toujours un nombre de 596 000 chômeurs complets indemnisés à l'horizon de 1998, et ceci malgré une estimation de création de 70 000 emplois à moyen terme.

Plusieurs facteurs interviennent dans ce décalage entre croissance et création d'emplois. La constante progression de la population en recherche d'emploi,

werkzoekenden, de snelle en onafgebroken ontwikkeling van de technologieën, de mondialisering van de economie, de moeilijke aanpassing van de produktiesystemen aan deze diepgaande veranderingen, de budgettaire wurggreep op de diensten voor hulpverlening aan personen. Deze diensten die tot de non-profitsector behoren, kunnen een potentieel aan nieuwe banen opleveren met de positieve gevolgen die hieruit voortvloeien voor de kwaliteit van het leven, de ondersteuning van het verbruik en de groei van de bijdragen voor de sociale zekerheid.

Het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen moet in het licht van deze ontwikkelingen benaderd worden op een gediversifieerde en georganiseerde wijze, gaande van de aanpassing en de verdeling van de werktijd en formules met overdrachten van middelen naar de sectoren in de sociale economie tot de verlaging van de kostprijs van de arbeid. Bij de uitvoering van deze verschillende voorstellen moet streng gecontroleerd worden welke de gevolgen zijn voor de financiering van de sociale zekerheid, indien men wil voorkomen dat de werking en de levensvatbaarheid van dit stelsel in gevaar komen.

Sinds het sluiten van het interprofessioneel akkoord van 1992 en het globaal plan van november 1993 heeft de Regering zich ingespannen om het scheppen van banen te stimuleren door verschillende maatregelen, zoals het begeleidingsplan van werklozen en steunmaatregelen voor de werkgelegenheid. Deze maatregelen hebben inderdaad nieuwe banen opgeleverd die hoofdzakelijk bestemd waren voor jongeren.

Die maatregelen moeten evenwel beoordeeld worden op hun gevolgen. Het resultaat is dat oudere werknemers die vaak vele jaren in een bedrijf werkzaam zijn, verdrongen worden.

De complexiteit van de opgezette hulpprogramma's brengt de werkgevers bovendien in verwarring en vertraagt in talrijke gevallen de indienstneming.

Dit voorstel van wet beoogt dan ook twee maatregelen op elkaar af te stemmen: enerzijds het jongerenbanenplan, waarvan de reglementering vervalt op 31 december 1994, en anderzijds het stelsel van vrijstelling van sociale-zekerheidsbijdragen ingevoerd door de programmawet van 30 december 1988, dat verschillende malen gewijzigd is en vorm heeft gegeven aan het plus-een-plan, de indienstneming van langdurig werklozen en de indienstneming van werklozen die een begeleidingsplan volgen of hebben gevolgd.

Dit voorstel van wet past in de beslissingen van het globaal plan om het scheppen van banen te stimuleren door het verlagen van de sociale-zekerheidsbijdragen. Het beoogt de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken voor elke werkzoekende die inge-

le développement rapide et permanent des technologies, la mondialisation de l'économie, la difficulté d'adaptation des systèmes de production face à ces profondes mutations, l'asphyxie budgétaire des services d'aide aux personnes. Ces services qui relèvent du secteur non-marchand sont cependant potentiellement créateurs d'emplois nouveaux avec les retombées positives que cela entraîne pour la qualité de la vie, le soutien de la consommation et l'apport de cotisations à la sécurité sociale.

Devant ces évolutions, l'objectif de création d'emplois nouveaux demande plusieurs approches concertées qui vont de l'aménagement et du partage du temps de travail aux allègements du coût du travail, en passant par des formules de transferts de richesse vers les secteurs de l'économie sociale. Ces différentes propositions doivent se réaliser avec un contrôle sérieux de leurs répercussions sur le financement de la sécurité sociale pour éviter de déstabiliser son fonctionnement et assurer sa viabilité.

Le gouvernement, depuis la conclusion de l'accord interprofessionnel de 1992 et le plan global de novembre 1993, a tenté de susciter la création d'emplois par diverses mesures telles que le plan d'accompagnement des chômeurs et diverses aides à l'emploi. Ces mesures ont en effet conduit à la création d'emplois nouveaux, principalement ciblés sur des publics jeunes.

Toutefois, ces mesures doivent être évaluées dans leurs conséquences. Elles ont créé un effet d'éviction de travailleurs plus âgés insérés parfois depuis plusieurs années dans une entreprise.

En outre, la complexité des dispositifs d'aide mis en place déroutent les employeurs et entraînent de nombreux retards à l'embauche.

La présente proposition de loi constitue dès lors une harmonisation de deux mesures: d'une part, le Plan d'embauche des jeunes, dont la réglementation arrive à échéance le 31 décembre 1994, et d'autre part le régime d'exonération des cotisations de sécurité sociale mis en place par la loi-programme du 30 décembre 1988 et plusieurs fois modifié pour régir le Plan plus un, l'engagement de chômeurs de longue durée et l'engagement de chômeurs qui suivent ou ont suivi un plan d'accompagnement.

Cette proposition de loi s'inscrit dans les décisions du plan global destinées à favoriser la création d'emplois par l'allègement des cotisations de sécurité sociale. Elle vise à favoriser l'accès à l'emploi pour tout demandeur d'emploi inoccupé inscrit au Forem,

schreven is bij F.O.R.E.M., de V.D.A.B. of de B.G.D.A., ongeacht leeftijd en statuut, en richt zich tot alle werkgevers van de particuliere sector.

Door een algemene toepassing na te streven, wil de maatregel voorkomen dat de bestaansminimumtrekkers en de werkzoekenden die tot op heden geen toegang hebben gekregen tot de arbeidsmarkt, van de arbeidsmarkt verdrongen worden, een heden ten dage vaak voorkomend fenomeen. Sommigen onder hen genieten tot op heden afgeleide rechten in de sociale zekerheid (gezondheidszorg, pensioen). Indien zij een baan vinden, zal dit rechtstreeks bijdragen tot de financiering van de sociale zekerheid.

De ervaring heeft evenwel uitgewezen dat hulp bij het scheppen van banen altijd een verdringingseffect heeft ten nadele van de werkzoekenden met de laagste scholing en het laagste prestatievermogen tegenover de eisen van het beroepsleven (Mattheus-effect).

Om deze moeilijkheid op te vangen stellen wij voor de sociale bijdragen te verlagen gedurende een langere periode voor twee categorieën van mensen: de langdurig werklozen die vandaag de harde kern van de werkloosheid vormen en de personen die het bestaansminimum ontvangen.

De doeltreffendheid van de maatregel die wij voorstellen, moet meetbaar zijn aan de hand van het aantal nieuwe arbeidsplaatsen.

Voor deze maatregel moet dan ook het bewijs worden geleverd, onder toezicht van de R.M.Z., dat er netto nieuwe banen worden geschapen. Hij wordt jaarlijks geëvalueerd en ook het Parlement wordt daarbij betrokken.

De kosten van deze maatregel voor de sociale zekerheid moet verder worden gecompenseerd volgens dezelfde logica als die welke aangewend wordt in het huidige globaal plan, waarbij de overeenstemmende belastinginkomsten toegewezen worden voor de financiering van de sociale zekerheid.

Het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen draagt bij tot de persoonlijke ontplooiing en de maatschappelijke integratie van mannen en vrouwen. Hierdoor wordt een bijdrage geleverd tot de democratische opbouw van onze maatschappij.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Het voorstel van wet heeft hetzelfde toepassingsgebied als dat van het jongerenbanenplan.

Artikel 2

Paragraaf 1 beoogt iets te doen aan de nadelige gevolgen van het jongerenbanenplan, dat de indienst-

au V.D.A.B. ou à l'Orbem quel que soit son âge et son statut et s'adresse à tous les employeurs du secteur privé.

En se voulant générale, la mesure veut éviter les nombreuses évictions du marché du travail qui touchent aujourd'hui les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et les personnes en recherche d'emploi qui n'ont pas eu accès au marché de l'emploi jusqu'ici. Certaines de ces personnes sont bénéficiaires aujourd'hui de droits dérivés en sécurité sociale (soins de santé, pension). Leur accès à l'emploi contribuera de façon directe au financement de celle-ci.

Toutefois, l'expérience a montré que toutes les aides à la création d'emplois comportent en elles-mêmes un effet d'éviction des demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les moins performants devant les exigences de la vie professionnelle (effet Matthieu).

Pour tenter de rencontrer cette difficulté, notre proposition allonge la période d'allègement des cotisations sociales pour deux catégories de personnes: les chômeurs de longue durée qui constituent aujourd'hui le noyau dur du chômage et les personnes qui bénéficient du minimum de moyens d'existence.

La mesure que nous proposons doit prouver son efficacité et doit être mesurable en termes de création d'emplois nouveaux.

Elle doit dès lors s'accompagner de la preuve d'embauche nette, sous le contrôle de l'O.N.S.S. Elle est soumise à évaluation annuelle à laquelle le Parlement se voit associé.

La compensation du coût de cette mesure pour la sécurité sociale doit être poursuivie dans la même logique que celle qui est assurée par l'actuel plan global, avec affectation de recettes fiscales correspondantes au financement de la sécurité sociale.

La création d'emplois nouveaux contribue à la réalisation personnelle et à l'insertion sociale des hommes et des femmes. Elle contribue par là à la construction démocratique de notre société.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

La proposition de loi reprend le même champ d'application que celui du Plan d'embauche des jeunes.

Article 2

Le § 1^{er} cherche à rencontrer les effets pervers du Plan d'embauche des jeunes qui privilégie l'engage-

neming van jongeren bevoordeelt ten koste van de oudere werknemers. Het is de bedoeling de toepassing van de maatregel te verruimen tot alle werkloze werkzoekenden en anderzijds de omvang van de toegekende voordelen te beperken teneinde de kostprijs voor de financiering van de sociale zekerheid te beheersen.

Paragraaf 2 voert een nieuwe vereiste in ten opzichte van het jongerenbanenplan: een netto-toename van het personeelsbestand aangezien het de bedoeling is het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen te stimuleren.

De vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid bedoeld in § 3 heeft dezelfde reikwijdte als in het jongerenbanenplan.

— In *de particuliere sector* moet de werkgever nog de bijdragen betalen:

- * voor de regeling van de jaarlijkse vakantie van arbeiders;
- * voor de regeling van het betaald educatief verlof;
- * voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

— In *de overheidssector* moeten nog werkgeversbijdragen betaald worden:

- * voor de regeling van de jaarlijkse vakantie van arbeiders indien de overheidsdienst niet onderworpen is aan de vakantiegeldregeling van de rijksambtenaren;
- * voor het Fonds van sluiting van ondernemingen (tegemoetkoming in de betaling van de werkloosheidsuitkeringen voor werknemers in geval van gebrek aan werk ten gevolge van economische oorzaken, slecht weer of technisch ongeval).

Zoals in het jongerenbanenplan worden de bij de R.S.Z.P.P.O. aangesloten besturen eveneens vrijgesteld van de bijdragen bestemd voor de kinderbijslagregeling en de beroepsziektenregeling.

Paragraaf 4 voorziet in een degressieve vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die overgenomen is uit het jongerenbanenplan.

Paragraaf 5 voorziet in een verhoogde vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor de indienstneming van werknemers die bijzondere moeilijkheden ervaren om werk te vinden.

De periode van vrijstelling wordt verlengd tot vier en een half jaar en is verdeeld in drie gelijke delen van 18 maanden met dezelfde degressiviteit als in § 4.

ment de jeunes au détriment des travailleurs plus âgés. L'idée est d'étendre le bénéfice de la mesure à tous les demandeurs d'emploi inoccupés tout en limitant l'ampleur des avantages accordés pour maîtriser le coût en matière de financement de la sécurité sociale.

Le § 2 introduit une exigence nouvelle par rapport au Plan d'embauche des jeunes: l'augmentation nette de l'effectif du personnel, puisqu'il s'agit de promouvoir la création d'emplois supplémentaires.

L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale visée au § 3 a la même étendue que dans le Plan d'embauche des jeunes.

— Dans *le secteur privé*, l'employeur doit encore supporter les cotisations:

- * au régime des vacances annuelles des ouvriers;
- * au régime du congé-éducation payé;
- * au Fonds de fermeture d'entreprises.

— Dans *le secteur public*, reste à payer les cotisations patronales:

- * au régime des vacances annuelles des ouvriers, si le service public n'est pas soumis au pécule de vacances des agents de l'Etat;
- * au Fonds de fermeture d'entreprises (intervention dans le paiement des allocations de chômage aux travailleurs en cas de manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries ou d'accident technique).

Comme dans le Plan d'embauche des jeunes, les administrations affiliées à l'O.N.S.S.A.P.L. sont également exonérées des cotisations destinées au régime des allocations familiales et au régime des maladies professionnelles.

Au § 4, la formule générale de dégressivité de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est calquée sur celle du Plan d'embauche des jeunes.

Une formule d'exonération majorée des cotisations patronales de sécurité sociale est prévue au § 5 pour l'engagement de travailleurs qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile concernant l'accès au marché du travail.

La période d'exonération est portée à quatre ans et demi et divisée en 3 parties égales de 18 mois avec la même dégressivité que dans la formule générale.

Hiermee wordt getracht serieuze steun te verlenen aan werkgevers die bereid zijn personeelsleden aan te nemen die niet of niet meer over recente beroepservaring beschikken.

De in § 6 vastgestelde bovengrens voor de vrijstelling van bijdragen komt niet voor in het jongerenbanenplan maar wordt toegepast in het kader van de programmawet van 30 december 1988 (plus-één-plan — indienstneming van werklozen die een begeleidingsplan volgen of hebben gevolgd — indienstneming van langdurig werklozen).

Hiermee wordt beoogd de inkomstendaling in de sociale zekerheid ten gevolge van een dergelijke maatregel te beperken. Tegenover deze nieuwe grens staat de mogelijkheid om de rechthebbende van de maatregel te verruimen tot alle werkloze werkzoekenden.

Paragraaf 7 beoogt te voorkomen dat arbeidsplaatsen versnipperd worden over deeltijdse arbeidsovereenkomsten die geen minimale sociale bescherming kunnen waarborgen aan de werknemer. In geval van deeltijdarbeid wordt dus minimum een halftijdse arbeidsovereenkomst vereist. Een dergelijke voorzorgsmaatregel is tevens terug te vinden in de reglementering betreffende de vrijstelling van sociale-zekerheidsbijdragen in het kader van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid.

Artikel 3

Hier ligt de originaliteit van de maatregel die zich richt tot alle werkzoekenden zonder onderscheid. De hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, die een voorwaarde vormt voor de toekenning van de meeste steunmaatregelen voor de werkgelegenheid, vervalt hier immers zodat iedereen die aan het beroepsleven wenst deel te nemen, gemakkelijker toegang kan krijgen tot de arbeidsmarkt.

Als eis wordt gesteld dat men ingeschreven is bij de diensten voor beroepsopleiding en arbeidsvoorziening van de Gewesten en de Gemeenschappen zodat het mogelijk wordt de doeltreffendheid van de vastgestelde maatregel nauwkeuriger te evalueren.

Het is de bedoeling de inschakeling in het beroepsleven te bevorderen en niet het streven naar een hoger loon bij een andere werkgever. Daarom wordt dan ook vereist dat de werkzoekende werkloos is. Men moet evenwel rekening houden met de toestand van de deeltijdse werknemers die een dergelijke betrekking aanvaard hebben omdat zij geen voltijdse baan konden vinden. De overwogen maatregel mag niet beletten dat zij op zoek gaan naar een voltijdse betrekking die hun een betere sociale bescherming kan verschaffen.

Paragraaf 2 maakt de wet tevens toepasselijk op personen die reeds in het beroepsleven ingeschakeld

Il s'agit ici d'apporter un soutien sérieux aux employeurs qui décident d'occuper un personnel n'ayant pas ou plus d'ancrage professionnel récent.

Le plafond fixé au § 6 pour l'exonération des cotisations ne figure pas dans le Plan d'embauche des jeunes, mais s'applique dans le cadre de la loi-programme du 30 décembre 1988 (plan plus un — engagement de chômeurs qui suivent ou ont suivi un plan d'accompagnement — engagement de chômeurs de longue durée).

Il s'agit ici de limiter la diminution des recettes de sécurité sociale qu'une telle mesure entraîne. En contrepartie de cette limite nouvelle, on peut proposer un élargissement des bénéficiaires de la mesure à tous les demandeurs d'emploi inoccupés.

Le § 7 cherche à éviter le morcellement de postes de travail en contrats à temps réduit n'assurant pas au travailleur une protection sociale minimum. En cas de travail à temps partiel, on impose donc un mi-temps au minimum. Une telle précaution est également inscrite dans la réglementation relative à l'exonération des cotisations de sécurité sociale dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du travail.

Article 3

C'est ici que réside l'originalité de la formule qui s'adresse à tous les demandeurs d'emploi sans distinction. La qualité de chômeur complet indemnisé, qui conditionne l'octroi de la plupart des mesures d'aide à l'emploi, est en effet supprimée ici pour permettre un accès plus aisé au marché du travail par toutes les personnes en recherche d'insertion professionnelle.

On a retenu l'exigence d'une inscription auprès de l'Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi, pour permettre une évaluation plus fine de l'efficacité de la mesure proposée.

On cherche à favoriser l'insertion professionnelle et non la recherche d'une rémunération plus élevée chez un autre employeur, d'où l'exigence que le demandeur d'emploi soit inoccupé. Cependant, il faut tenir compte de la situation des travailleurs à temps réduit qui ont accepté une telle occupation faute de trouver un emploi à temps plein. La mesure ici imaginée ne peut faire obstacle à leur recherche d'un emploi à temps plein susceptible de leur garantir une meilleure protection sociale.

Le § 2 ouvre également le bénéfice de la loi aux personnes qui sont déjà en situation d'insertion

zijn maar die zich in een onzeker statuut (jonge stagiairs en personen die werknemers met loopbaanonderbreking vervangen) bevinden.

De verruiming van de toepassingsfeer bedoeld in het 3^o biedt bovendien het voordeel van een snellere doorstroming van werklozen in het kader van de programma's ter bestrijding van de werkloosheid.

Het 5^o van § 2 ten slotte heeft betrekking op personen die een beroepsopleiding volgen. In de gevallen bedoeld in de artikelen 91 en 92 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering kunnen zij op eigen verzoek vrijgesteld worden van inschrijving als werkzoekende. Deze personen kunnen dan ook het voordeel van deze wet genieten, zelfs indien hun inschrijving als werkzoekende opgeschort wordt tijdens de duur van de beroepsopleiding.

Paragraaf 3 bepaalt de werknemers van wie de indienstneming recht geeft op de verhoogde vrijstelling van sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgevers; het gaat om de rechthebbenden op het bestaansminimum en de langdurig werklozen.

Artikel 4

De vereiste dat er netto nieuwe banen worden geschapen, wordt op dezelfde wijze verwoord als in de programmawet van 30 december 1988 (plus-één-plan — indienstneming van werklozen die een begeleidingsplan volgen of hebben gevolgd — indienstneming van langdurig werklozen). Het gaat hier om een nieuwe voorwaarde ten opzichte van het jongerenbanenplan. Er wordt immers naar gestreefd het schepen van bijkomende arbeidsplaatsen te stimuleren zonder dat werknemers die reeds in dienst zijn in de onderneming, verdrongen worden.

Artikel 5

Deze beperking komt voor in de voornoemde programmawet van 30 december 1988.

Artikel 6

Dit artikel regelt het ontslag van een bijkomende werknemer en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van vrijstelling van sociale-zekerheidsbijdragen. Deze gevallen worden geregeld zoals in de programmawet van 30 december 1988.

Artikel 7

De toepassing van de maatregel kan niet tot voordeel strekken van de werkgevers die schulden hebben ten aanzien van de instellingen die belast zijn met de

professionnelle, mais dont le statut demeure précaire (jeunes stagiaires et personnes remplaçant des travailleurs en interruption de carrière).

L'extension visée au 3^o offre en outre l'avantage de permettre une plus grande rotation des chômeurs au sein des programmes de résorption du chômage.

Enfin, le § 2, 5^o, concerne les personnes qui suivent une formation professionnelle. Dans les cas visés aux articles 91 et 92 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, celles-ci peuvent être dispensées, à leur demande, de l'inscription comme demandeur d'emploi. Il s'agit dès lors de permettre à ces personnes d'accéder au bénéfice de la loi, même si leur inscription comme demandeur d'emploi est suspendue pendant la durée de la formation professionnelle.

Le § 3 définit les travailleurs dont l'engagement donne droit à l'exonération majorée des cotisations patronales de sécurité sociale; il s'agit des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et des chômeurs de longue durée.

Article 4

L'exigence de création nette d'emplois est libellée dans les mêmes termes que ceux de la loi-programme du 30 décembre 1988 (plan plus un-engagement de chômeurs qui suivent ou ont suivi un plan d'accompagnement-engagement de chômeurs de longue durée). Il s'agit ici d'une condition nouvelle par rapport au Plan d'embauche des jeunes, puisque l'on vise à promouvoir la création d'emplois supplémentaires en empêchant l'effet d'éviction des travailleurs déjà occupés dans l'entreprise.

Article 5

Cette restriction figure dans la loi-programme du 30 décembre 1988 précitée.

Article 6

Cet article vise le licenciement du travailleur supplémentaire ou la résiliation du contrat de travail pendant la période d'exonération des cotisations de sécurité sociale. Ces situations sont réglées comme dans la loi-programme du 30 décembre 1988.

Article 7

Ne peuvent bénéficier de la mesure les employeurs débiteurs envers les institutions chargées de la perception des cotisations de sécurité sociale — à moins

inning van de sociale-zekerheidsbijdragen — tenzij zij van het beheerscomité van die instellingen een afwijking verkrijgen en de overeengekomen betalings-termijnen voor de aanzuivering van hun schuld naleven — noch van de werkgevers die niet voldoen aan de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 230 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

Deze uitsluitingen komen traditioneel voor in alle maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid.

Artikel 9

Dit artikel verbiedt de cumulatie van de in dit voorstel van wet bepaalde regeling met andere maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid of programma's voor wedertewerkstelling.

Artikel 10

Aangezien het voorstel van wet de bedoeling heeft de maatregelen van het jongerenbanenplan enerzijds en de vrijstelling van sociale-zekerheidsbijdragen bepaald door de programmawet van 30 december 1988 anderzijds te vereenvoudigen en met elkaar in overeenstemming te brengen, wordt deze laatste maatregel logischerwijze opgeheven.

Om te voorkomen dat die opheffing terugwerkt, bepaalt de tekst dat de bepalingen van de programmawet verder worden toegepast op de verbintenissen die in dat kader tot stand zijn gekomen, totdat de voorgestelde nieuwe regeling in werking treedt.

Artikel 11

De nieuwe regeling ingesteld door dit voorstel van wet heeft slechts betrekking op de verbintenissen die aangegaan worden na de inwerkingtreding ervan. De evaluatie die jaarlijks wordt uitgevoerd, moet voorgedragen worden aan de Kamers.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers op wie de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders toepasselijk is.

d'obtenir une dérogation du Comité de gestion de ces institutions lorsqu'ils respectent les délais de paiement convenus pour l'apurement de leur dette — et les employeurs qui ne satisfont pas aux dispositions de l'arrêté royal n° 230 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Ces exclusions figurent classiquement dans toutes les aides à l'emploi.

Article 9

Cet article interdit le cumul du régime prévu par la présente proposition de loi avec d'autres réglementations visant les aides à l'emploi ou les programmes de remise au travail.

Article 10

La proposition de loi étant destinée à harmoniser et à simplifier les régimes du Plan d'embauche des jeunes, d'une part, de l'exonération des cotisations de sécurité sociale prévue par la loi-programme du 30 décembre 1988, d'autre part, il est logique de prévoir l'abrogation de cette dernière mesure.

Pour éviter toute rétroactivité préjudiciable, le texte précise que les dispositions de la loi-programme continueront à s'appliquer aux engagements qui ont été réalisés dans ce cadre jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime ici proposé.

Article 11

Le nouveau régime institué par la présente proposition de loi ne concerne que les engagements postérieurs à son entrée en vigueur et fera l'objet d'une évaluation annuelle, à soumettre aux Chambres.

Andrée DELCOURT-PETRE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article premier

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 2. In afwijking van § 1 zijn de volgende werkgevers uitgesloten van de toepassing van de wet:

- a) het Rijk, de rechterlijke macht inbegrepen, de Raad van State, de strijdkrachten, de rijkswacht;
- b) de Gemeenschappen en de Gewesten;
- c) de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- d) de instellingen van openbaar nut en de overheidsinstellingen die onder het toezicht vallen van de in a), b) en c) genoemde instellingen.

Deze wet vindt evenwel toepassing op:

- de openbare kredietinstellingen;
- de overheidsinstellingen die uitzendkrachten in dienst nemen om hen ter beschikking te stellen van de gebruikers met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 3. In afwijking van § 1 worden niet bedoeld door de wet:

- a) de statutaire betrekkingen;
- b) de indienstneming als lid van het academisch en wetenschappelijk personeel in de universitaire onderwijsinstellingen en als lid van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen.

Art. 2

§ 1. De werknemer bedoeld in artikel 1 geniet een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor elke nieuwe arbeidsplaats die binnen de hierna bepaalde grenzen en voorwaarden geschapen wordt.

§ 2. Onder een nieuwe arbeidsplaats wordt verstaan de indienstneming vanaf de inwerkingtreding van de wet, van een bijkomende werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, voltijds of deeltijds, die een netto aangroei van het personeelsbestand vertegenwoordigt.

§ 3. De werkgevers van de particuliere sector en van de overheidssector worden vrijgesteld van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid bepaald in artikel 38, § 3, 1^o tot 7^o en 9^o, en § 3bis van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

De werkgevers aangesloten bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten zijn bovendien vrijgesteld van de betaling van de bijdragen bedoeld in de artikelen 18

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, les employeurs suivants sont exclus du champ d'application de la loi:

- a) l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées, la gendarmerie;
- b) les Communautés et les Régions;
- c) la Commission communautaire flamande, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune;
- d) les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui tombent sous le contrôle des institutions précitées sous le a), b) et c).

Toutefois peuvent bénéficier de la loi:

- les institutions publiques de crédit;
- les établissements publics qui engagent du personnel à titre d'intérimaire pour le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

§ 3. Par dérogation au § 1^{er}, ne sont pas visés par la loi:

- a) les emplois statutaires;
- b) les engagements comme membres du personnel académique et scientifique dans les établissements d'enseignement universitaire et comme membres du personnel enseignant dans les autres établissements d'enseignement.

Art. 2

§ 1^{er}. L'employeur visé à l'article 1^{er} bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour la création de tout emploi nouveau dans les limites et conditions fixées ci-après.

§ 2. Tout emploi nouveau doit être constitué par l'engagement d'un travailleur supplémentaire à partir de l'entrée en vigueur de la loi, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel et représenter une augmentation nette de l'effectif du personnel.

§ 3. Les employeurs du secteur privé comme du secteur public sont exonérés du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale fixées par l'article 38, § 3, 1^o à 7^o et 9^o, et § 3bis, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les employeurs affiliés à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales sont en outre exonérés du paiement des cotisations visées aux articles 18 et 18bis de l'arrêté royal du

en 18bis van het koninklijk besluit van 25 oktober 1985 tot uitvoering van hoofdstuk I, Sectie 1, van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen.

§ 4. De vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid wordt toegekend vanaf de indienstneming van de bijkomende werknemer tot het einde van het twaalfde kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen.

De vrijstelling bedraagt:

* 100 pct. vanaf de indienstneming tot het einde van het vierde kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen;

* 75 pct. vanaf het vijfde kwartaal tot het einde van het achtste kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen;

* 50 pct. vanaf het negende kwartaal tot het einde van het twaalfde kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen.

§ 5. In afwijking van § 4 wordt de vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid toegekend vanaf de indienstneming van een bijkomende werknemer bedoeld in artikel 3, § 3, tot het einde van het achttiende kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen.

De vrijstelling bedraagt:

* 100 pct. vanaf de indienstneming tot het einde van het zesde kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen;

* 75 pct. vanaf het zevende kwartaal tot het einde van het twaalfde kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen;

* 50 pct. vanaf het dertiende kwartaal tot het einde van het achttiende kwartaal volgend op dat waarin de dienstbetrekking een aanvang heeft genomen.

§ 6. De vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid wordt toegekend ten belope van het bedrag van deze bijdragen berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd door artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 mei 1988 en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 29 juli 1988.

In geval van deeltijdarbeid wordt het gemiddeld minimum maandinkomen waarop de vrijstelling van toepassing is, berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer naar rato van de arbeidsduur in de onderneming.

§ 7. In geval van deeltijdarbeid moet de dienstbetrekking van de werknemer ten minste overeenstemmen met een halftijdse betrekking om onder de toepassing van deze wet te vallen.

25 octobre 1985 portant exécution du chapitre I^{er}, section 1^{re}, de la loi du 1^{er} août 1985 portant des dispositions sociales.

§ 4. L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée à dater de l'engagement du travailleur supplémentaire jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui pendant lequel l'engagement a pris cours.

L'exonération s'élève à :

* 100 p.c. depuis le début de l'occupation jusqu'à la fin du quatrième trimestre suivant celui pendant lequel l'engagement a pris cours;

* 75 p.c. du cinquième trimestre jusqu'à la fin du huitième trimestre suivant celui du début de l'occupation;

* 50 p.c. du neuvième trimestre jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui du début de l'occupation.

§ 5. Par dérogation au § 4, l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée à dater de l'engagement d'un travailleur supplémentaire visé à l'article 3, § 3, jusqu'à la fin du dix-huitième trimestre suivant celui pendant lequel l'engagement a pris cours.

L'exonération s'élève à :

* 100 p.c. depuis le début de l'occupation jusqu'à la fin du sixième trimestre suivant celui pendant lequel l'engagement a pris cours;

* 75 p.c. du septième trimestre jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui du début de l'occupation;

* 50 p.c. du treizième trimestre jusqu'à la fin du dix-huitième trimestre suivant celui du début de l'occupation.

§ 6. L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée jusqu'à concurrence du montant de ces cotisations calculées sur le revenu minimum mensuel moyen garanti par l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 conclue au sein du Conseil national du travail le 2 mai 1988 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 juillet 1988.

En cas de travail à temps partiel, le revenu minimum mensuel moyen, sur lequel l'exonération est d'application, est calculé en proportion du revenu minimum mensuel moyen du travailleur à temps plein, à raison de la durée du travail dans l'entreprise.

§ 7. En cas de travail à temps partiel, l'occupation du travailleur doit correspondre au minimum à un mi-temps pour ouvrir le droit au bénéfice de la présente loi.

Art. 3

§ 1. In het kader van deze wet kan in dienst worden genomen elke werkzoekende die werkloos is en ingeschreven is bij FOREM, de B.G.D.A. of de V.D.A.B.

§ 2. Deze wet is echter ook van toepassing op:

1° de deeltijdse werknemers die een dienstbetrekking wensen aan te gaan in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst of die hun dienstbetrekking wensen aan te vullen met een andere deeltijdse betrekking bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever;

2° de jongeren die in dienst genomen zijn in het kader van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;

3° de personen die tewerkgesteld zijn in het kader van het I.B.F., het P.R.I.M.E., het D.A.C. en de gesubsidieerde contractuelen;

4° de personen die een werknemer met loopbaanonderbreking vervangen;

5° de personen die een beroepsopleiding volgen.

§ 3. De vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid wordt verhoogd, zoals bepaald in artikel 2, § 5, wanneer de werkgever overgaat tot de indienstneming van:

1° een werkzoekende die het bestaansminimum ontvangt;

2° een werkzoekende die op het ogenblik van de indienstneming sinds 24 maanden zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen of wachtvergoedingen ontvangt voor alle dagen van de week;

3° een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming sinds 24 maanden zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen ontvangt na een vrijwillige deeltijdse dienstbetrekking.

De Koning bepaalt wat onder « zonder onderbreking » verstaan moet worden voor de toepassing van het eerste lid, 2° en 3°.

Art. 4

§ 1. De aangroei van het personeelsbestand wordt beschouwd als netto-aangroei indien de indienstneming van de bijkomende werknemer tot gevolg heeft:

1) dat op het einde van elk van de eerste vier kwartalen van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkge-

Art. 3

§ 1^{er}. Peut être engagé dans le cadre de la présente loi tout demandeur d'emploi inoccupé et inscrit au FOREM, à l'ORBEm ou au V.D.A.B.

§ 2. Toutefois, la présente loi s'applique également:

1° aux travailleurs à temps partiel qui souhaitent être engagés dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein ou qui souhaitent compléter leur occupation par un autre emploi à temps réduit chez le même employeur ou chez un autre employeur;

2° aux jeunes occupés dans le cadre de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes;

3° aux personnes occupées dans le cadre du F.B.I.E., du P.R.I.M.E., du T.C.T. et aux agents contractuels subventionnés;

4° aux personnes qui remplacent un travailleur en interruption de carrière;

5° aux personnes qui suivent une formation professionnelle.

§ 3. L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est majorée, comme prévu à l'article 2, § 5, lorsque l'employeur engage:

1° un demandeur d'emploi qui bénéficie du minimum de moyens d'existence;

2° un demandeur d'emploi qui, au moment de l'engagement, bénéficie sans interruption depuis 24 mois d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;

3° un demandeur d'emploi qui, au moment de l'engagement, bénéficie sans interruption depuis 24 mois d'allocations de chômage après une occupation à temps partiel volontaire.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par « sans interruption » pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 2° et 3°.

Art. 4

§ 1^{er}. L'augmentation de l'effectif du personnel est considérée comme une augmentation nette si l'engagement du travailleur supplémentaire a pour conséquence:

1) qu'à l'issue de chacun des quatre premiers trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par l'em-

stelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, hoger zijn dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar;

2) dat op het einde van het vijfde tot het achtste kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegelijkertijd hoger zijn dan of gelijk aan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan het voorgaande jaar;

3) dat op het einde van het negende tot het twaalfde kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegelijkertijd ten minste gelijk zijn aan dezelfde waarden op het einde van de overeenstemmende kwartalen van de twee voorgaande jaren en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan de twee voorgaande jaren;

4) dat op het einde van het dertiende kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegelijkertijd ten minste gelijk zijn aan dezelfde waarden op het einde van de overeenstemmende kwartalen van de drie voorgaande jaren en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan de drie voorgaande jaren.

§ 2. Voor de toekenning van de verhoogde vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid bedoeld in artikel 2, § 5, wordt de aangroei van het personeelsbestand beschouwd als een netto-aangroei indien de indienstneming van de bijkomende werknemer tot gevolg heeft:

1) dat op het einde van elk van de eerste vier kwartalen van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, hoger zijn dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar;

2) dat op het einde van het vijfde tot het achtste kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemer en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor

ployeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année précédente;

2) qu'à l'issue des cinquième à huitième trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par l'employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois supérieurs ou égaux à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année précédente et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure à la précédente;

3) qu'à l'issue des neuvième à douzième trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par l'employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois au moins égaux à ce qu'ils étaient à l'issue des trimestres correspondants des deux années précédentes et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure aux deux années précédentes;

4) qu'à l'issue du treizième trimestre d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par cet employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois au moins égaux à ce qu'ils étaient à l'issue des trimestres correspondants des trois années précédentes et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure aux trois années précédentes.

§ 2. Pour l'octroi de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale majorée, visée à l'article 2, § 5, l'augmentation de l'effectif du personnel est considérée comme augmentation nette si l'engagement du travailleur supplémentaire a pour conséquence:

1) qu'à l'issue de chacun des quatre premiers trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par l'employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année précédente;

2) qu'à l'issue des cinquième à huitième trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par l'employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois

Sociale Zekerheid, tegelijkertijd hoger zijn dan of gelijk aan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan het voorgaande jaar;

3) dat op het einde van het negende tot het twaalfde kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegelijkertijd ten minste gelijk zijn aan dezelfde waarden op het einde van de overeenstemmende kwartalen van de twee voorgaande jaren en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan de twee voorgaande jaren;

4) dat op het einde van het dertiende tot het zestiende kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegelijkertijd ten minste gelijk zijn aan dezelfde waarden op het einde van de overeenstemmende kwartalen van de drie voorgaande jaren en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan de drie voorgaande jaren;

5) dat op het einde van het zeventiende tot het negentiende kwartaal van de tewerkstelling van de bijkomende werknemer het aantal door de werkgever tewerkgestelde werknemers en de loonmassa voor 100 pct. door deze werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegelijkertijd ten minste gelijk zijn aan dezelfde waarden op het einde van de overeenstemmende kwartalen van de vier voorgaande jaren en hoger dan dezelfde waarden op het einde van het overeenstemmende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan de vier voorgaande jaren.

Art. 5

Voor het bepalen van de bijkomende personeelsleden wordt geen rekening gehouden met de toename van het aantal werknemers ten gevolge van fusie, splitsing, omzetting of overneming van ondernemingen.

Art. 6

Wanneer de bijkomende werknemer ontslagen wordt tijdens de periode die voor deze werknemer aanleiding geeft tot de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en recht heeft op een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst, worden de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die op die vergoeding verschuldigd zijn, niet verminderd.

supérieurs ou égaux à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année précédente et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure à la précédente;

3) qu'à l'issue des neuvième à douzième trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par l'employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois au moins égaux à ce qu'ils étaient à l'issue des trimestres correspondants des deux années précédentes et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure aux deux années précédentes;

4) qu'à l'issue des treizième à seizième trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par cet employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois au moins égaux à ce qu'ils étaient à l'issue des trimestres correspondants des trois années précédentes et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure aux trois années précédentes;

5) qu'à l'issue des dix-septième à dix-neuvième trimestres d'occupation du travailleur supplémentaire, le nombre de travailleurs occupés par cet employeur et la masse salariale à 100 p.c. déclarée par celui-ci à l'Office national de sécurité sociale soient à la fois au moins égaux à ce qu'ils étaient à l'issue des trimestres correspondants des quatre années précédentes et supérieurs à ce qu'ils étaient à l'issue du trimestre correspondant de l'année antérieure aux quatre années précédentes.

Art. 5

Pour la détermination du personnel supplémentaire, il n'est pas tenu compte des augmentations du nombre de travailleurs qui résultent de la fusion, de la scission, de la transformation ou de l'absorption d'entreprises.

Art. 6

Lorsque le travailleur supplémentaire est licencié pendant la période donnant lieu dans son chef à la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et a droit à une indemnité de rupture de contrat, les cotisations patronales de sécurité sociale dues sur cette indemnité ne sont pas réduites.

Wanneer de tewerkstelling van de bijkomende werknemer eindigt vóór het verstrijken van de voornoemde periode, blijft de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid tot bij het verstrijken van die periode behouden ten aanzien van de werknemer die ter vervanging in dienst wordt genomen, voor zover deze indienstneming plaatsvindt uiterlijk binnen drie maanden volgende op het einde van de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer.

Art. 7

§ 1. Van de toepassing van deze wet zijn uitgesloten de werkgevers die bij het verstrijken van het kwartaal waarvoor zij de toepassing hebben aangevraagd, schuldenaar zijn ten aanzien van de instellingen die belast zijn met de inning en de invordering van de sociale-zekerheidsbijdragen.

Indien de betrokken werkgevers voor de aanzuivering van hun schuld evenwel uitstel van betaling hebben gekregen en de termijnen strikt hebben nageleefd, kunnen door het beheerscomité van deze instellingen afwijkingen toegestaan worden.

§ 2. Van het voordeel van deze wet worden eveneens uitgesloten de werkgevers van wie vaststaat dat zij de verplichtingen bepaald bij koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van de jongeren in het arbeidsproces niet naleven.

Deze uitsluiting geldt eveneens voor de werkgevers die met toepassing van artikel 9 van het voornoemde besluit vrijgesteld zijn van de verplichting om stagiairs tewerk te stellen.

Art. 8

§ 1. Om de voordelen van deze wet te genieten moet de werkgever in zijn driemaandelijkse aangifte aan de instelling belast met de inning en de invordering van de sociale-zekerheidsbijdragen, de juiste identiteit vermelden van de werknemer voor wie hij minder werkgeversbijdragen betaalt en bewijzen dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld voor de toepassing van de bepalingen van deze wet.

§ 2. De Koning bepaalt op welke wijze men de voordelen van deze wet kan genieten.

Art. 9

§ 1. De werkgevers die het voordeel van de bepalingen van deze wet genieten voor hun bijkomende werknemer(s), kunnen voor dezelfde werknemer(s) niet het voordeel genieten:

Lorsque l'occupation du travailleur supplémentaire cesse avant l'expiration de la période précitée, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale est maintenue jusqu'à l'expiration de cette période dans le chef du travailleur engagé pour le remplacer, pour autant que cet engagement intervienne au plus tard dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail du travailleur remplacé.

Art. 7

§ 1^{er}. Sont exclus de l'application de la présente loi, les employeurs qui, à l'expiration du trimestre pour lequel ils en invoquent l'application, sont débiteurs envers les institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Cependant, s'il s'agit d'employeurs qui ont obtenu pour l'apurement de leur dette des délais de paiement qu'ils ont respectés strictement, des dérogations peuvent être accordées par le comité de gestion de ces institutions.

§ 2. Sont également exclus du bénéfice de la présente loi, les employeurs dont il est établi qu'ils ne satisfont pas aux obligations prévues par l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Cette exclusion vaut également pour les employeurs qui, en application de l'article 9 de l'arrêté précité ont été dispensés de l'obligation d'occuper des stagiaires.

Art. 8

§ 1^{er}. Pour bénéficier des avantages prévus par la présente loi, l'employeur doit préciser, dans la déclaration trimestrielle à l'institution chargée de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, l'identité exacte du travailleur supplémentaire pour lequel il réduit les cotisations patronales et prouver que ce travailleur remplit les conditions requises pour l'application des dispositions de la présente loi.

§ 2. Le Roi détermine selon quelles modalités l'on peut bénéficier des avantages de la présente loi.

Art. 9

§ 1^{er}. Les employeurs qui bénéficient des dispositions de la présente loi pour leur(s) travailleur(s) supplémentaire(s) ne peuvent bénéficier pour ce(s) même(s) travailleur(s) :

a) van de bepalingen van artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

b) van de bepalingen van het koninklijk besluit van 21 januari 1987 houdende nieuwe maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, en van afdeling 5 van hoofdstuk II van het koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;

c) van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 483 van 22 december 1986 tot vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden;

d) van de bepalingen van hoofdstuk II van titel III van de programmawet van 30 december 1988;

e) van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren;

f) van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 499 van 31 december 1986 tot regeling van de sociale zekerheid van sommige kansarme jongeren;

g) van de bepalingen van titel IV — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid en titel VII — Vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen — van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen;

h) van de bepalingen van titel III — Ingroeibanen — van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§ 2. De voordelen van deze wet zijn niet van toepassing op de stagiairs aangenomen overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van de jongeren in het arbeidsproces.

§ 3. De voordelen van deze wet zijn niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Art. 10

De bepalingen van hoofdstuk VII van titel III van de programmawet van 30 december 1988, gewijzigd door de wetten van 6 juli 1989, 29 december 1990, 30 december 1992, 30 maart 1994 en het koninklijk besluit van 24 december 1993, worden opgeheven.

a) des dispositions de l'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

b) des dispositions de l'arrêté royal du 21 janvier 1987 portant des nouvelles mesures en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, et de la section 5, du chapitre II, de l'arrêté royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand;

c) des dispositions de l'arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques;

d) des dispositions du chapitre II du titre III de la loi-programme du 30 décembre 1988;

e) des dispositions de l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;

f) des dispositions de l'arrêté royal n° 499 du 31 décembre 1986 portant réglementation de la sécurité sociale de certains jeunes défavorisés;

g) des dispositions des titres IV — Plans d'entreprise de redistribution du travail — et VII — Réduction des cotisations patronales pour les bas salaires — de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;

h) des dispositions du titre III — Emplois-tremplin — de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

§ 2. Les avantages de la présente loi ne sont pas d'application aux stagiaires engagés en vertu de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

§ 3. Les avantages de la présente loi ne sont pas d'application aux travailleurs occupés dans un programme de remise au travail visé à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Art. 10

Les dispositions du chapitre VII du titre III de la loi-programme du 30 décembre 1988, modifiées par les lois du 6 juillet 1989, 29 décembre 1990, 30 décembre 1992, 30 mars 1994 et l'arrêté royal du 24 décembre 1993, sont abrogées.

Deze bepalingen blijven van toepassing op alle indienstnemingen die in dat kader tot stand zijn gekomen tot de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 11

Deze wet is van toepassing op de indienstnemingen die vanaf haar inwerkingtreding tot stand komen. Een jaarlijks evaluatierapport wordt aan de Kamers voorgelegd uiterlijk binnen zes maanden volgend op de geëvalueerde periode.

Ces dispositions restent applicables à tous les engagements qui ont été réalisés dans ce cadre jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 11

La présente loi s'applique aux engagements ayant lieu à partir de son entrée en vigueur. Un rapport annuel d'évaluation sera soumis aux Chambres au plus tard dans les 6 mois suivant la période évaluée.

Andrée DELCOURT-PETRE.