

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

11 MEI 1983

WETSVOORSTEL

ter bevordering van de werkgelegenheid
in de K. M. O.'s en bij de zelfstandigen

(Ingediend door de heer Diegenant)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Het tewerkstellingsprobleem

De werkloosheid, met meer dan 500 000 werklozen in ons land, zal nog een hele tijd voor al wie verantwoordelijkheid draagt in het beleid, een eerste bekommernis blijven. De strijd tegen de crisis die er aan de basis van ligt, wordt op verschillende vlakken gestreden.

Steeds strengere maatregelen worden getroffen; maar ook worden steunmaatregelen (fiscale tussenkomsten, staatsparticipaties, e.a.) in heroplevings- en reddingsplannen opgenomen. Dit alles grotendeels met het oog op het behouden van bedreigde arbeidsplaatsen.

Daarnaast werden verschillende parallele tewerkstellingscircuits uitgebouwd: tewerkgestelde werklozen, bijzonder tijdelijk kader, stages, derde arbeidscircuit, interdepartementeel fonds.

Duizenden werklozen vonden in deze circuits een tijdelijke job.

Gemeenschappelijk aan al deze tewerkstellingssystemen is echter dat één specifieke, economisch ondernemende groep in onze maatschappij erin weinig aan haar trekken komt. Het betreft de grote groep van de zelfstandigen en de K. M. O.'s.

2. De K. M. O.'s en de zelfstandigen

— Dynamisme en ontmoediging

Algemeen aanvaard en gekend is dat juist de groep van de K. M. O.'s en de zelfstandigen, ondanks deze aanslepende crisis, getuigt van een bijzondere volharding en dynamiek. Door deze groep wordt nog geïnvesteerd, in arbeid, in kapitaal, in inzet.

Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

11 MAI 1983

PROPOSITION DE LOI

visant à promouvoir l'emploi
dans les P. M. E. et chez les indépendants

(Déposée par M. Diegenant)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Le problème de l'emploi

Le chômage — notre pays compte plus de 500 000 chômeurs — restera encore longtemps une préoccupation majeure pour tous ceux qui exercent une responsabilité politique. La crise, qui est à l'origine de ce fléau, est combattue sur plusieurs fronts.

Des mesures de plus en plus sévères ont été prises; par ailleurs, les plans de relance et de sauvetage prévoient également des aides (mesures fiscales, participations de l'Etat etc.). La plupart de ces mesures visent à garantir le maintien des emplois menacés.

En outre, plusieurs circuits parallèles de travail ont été élaborés: les chômeurs mis au travail, le cadre spécial temporaire, les stages, le troisième circuit de travail, le Fonds interdépartemental.

Des milliers de chômeurs ont pu trouver un emploi temporaire dans le cadre de ces différents circuits.

Tous les systèmes de mise au travail présentent toutefois l'inconvénient de négliger un groupe spécifique important de notre société, caractérisé par l'esprit d'entreprise, à savoir les indépendants et les P. M. E.

2. Les P. M. E. et les indépendants

— Dynamisme et découragement

Il est généralement admis que c'est précisément le groupe des P. M. E. et des indépendants qui, en dépit de la longueur de la crise, fait preuve d'une ténacité et d'un dynamisme particuliers. Ce groupe investit encore dans le travail, dans le capital, dans l'effort.

Gedurfd ondernemen blijft nog voor velen onder hen de slogan.

Vaak gaat hiermee voor de zelfstandigen en bedrijfsleiders een arbeidsduur gepaard van veel meer dan een veertig urenweek.

Het is trouwens eigen aan het profiel van een « ondernemer » dat hij voortdurend de « challenge » wil aanpakken om nieuwe producten en diensten te creëren, tot stand te brengen.

Nochtans raken meer en meer onder hen ontmoedigd : de druk van de bureaucratie, de groei van de overheidscontrole, de zware belastingdruk oefenen een bijzonder negatieve invloed uit op de bereidheid te « ondernemen ». Hierdoor worden velen onder hen met creatieve verbeelding en dynamische ondernemingsgeest, vleugellam gemaakt.

Bovendien zijn er nog een aantal bijzonder zware lasten die het aanwerven van nieuwe werknemers, waar het in dit voorstel om gaat, bijzonder moeilijk maken. Vandaar dat voorwaarden moeten gecreëerd worden waarin de K. M. O.'s en de zelfstandigen ertoe komen hun capaciteiten, talenten en enthousiasme in te zetten voor het scheppen en uitbouwen van nieuwe tewerkstelling in hun bedrijven. Een duw in de rug, een concrete aanmoediging is zeker opportuun.

— Opheffen van « aanwervingsremmen ».

Vele K. M. O.'s en zelfstandigen konden best een extra arbeidskracht tewerkstellen. Bij velen onder hen liggen in de lade voldoende ideeën en plannen om mensen nuttig en productief te werk te stellen, om te investeren. Wat houdt hen dan tegen ?

Deels de algemene vooruitzichten. De toekomst ziet er inderdaad niet zo rooskleurig uit. Maar meer dan wat ook, de naakte cijfers : loonkosten en investeringen tegenover de resultaten, de opbrengst, het risico !

Vandaar dit voorstel om door staatstegemoetkoming deze cijfers ten voordele van nieuwe tewerkstellingskansen te beïnvloeden.

Maar het voorstel wil ook tegemoetkomen aan een tweede grote belemmering om meer personeel aan te werven, nl. de bijzonder zware lasten bij opzeg. Gedurende een beperkte periode gelden deze normen niet bij tewerkstelling in het kader van het hier voorgestelde systeem.

Een derde belangrijke tegemoetkoming — die ook werd opgenomen in het koninklijk besluit n° 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in ondernemingen — aan de K. M. O.'s, is het niet in aanmerking komen van de werknemers in dienst in het kader van een project, voor de wetgeving en de reglementering waarvan het toepassingsgebied wordt bepaald door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld. We denken hier vooral aan de verplichte oprichting van een ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Indien alzo voor de K. M. O. en de zelfstandige de kost van een nieuwe arbeidsplaats, zeker in de beginperiode, beperkt kan blijven en slechts progressief toeneemt, de werkgever niet verplicht is onmiddellijk « definitief » aan te werven — en bovendien de administratieve of beheersverplichtingen kunnen beperkt blijven, dan zullen zeker een groot aantal onder hen de stap zetten naar het in dienst nemen van personeel. En wellicht is de sector van de zelfstandigen en de K. M. O.'s de sector bij uitstek waar door dynamisme en flexibiliteit, niet enkel arbeidsplaatsen gecreëerd worden, doch ook kunnen worden bestendigd.

Enkele voorbeelden. In een K. M. O. : drie electronicatechnici en een secretaresse; een verkopersteam voor een nieuw produkt; personeel voor een nieuw bijhuis, een uitbreiding van de onderhoudsploeg...; of bij de grote groep van

Oser entreprendre malgré les risques reste encore le slogan de beaucoup d'entre eux.

Pour les indépendants et les chefs d'entreprises, cet esprit va souvent de pair avec une durée de travail nettement supérieure à quarante heures par semaine.

Vouloir sans cesse relever des défis dans le but de créer de nouveaux produits ou services est d'ailleurs une caractéristique propre à « l'entrepreneur ».

Toutefois, un nombre croissant d'entre eux sont progressivement découragés : le poids de la bureaucratie, le renforcement du contrôle de l'État, la lourde pression fiscale exercent une influence particulièrement négative sur ceux qui veulent « entreprendre » et paralysent nombre de ceux qui possèdent une imagination créatrice et l'esprit d'entreprise.

En outre, un certain nombre de charges particulièrement lourdes rendent particulièrement difficile le recrutement de nouveaux travailleurs, problème qui fait l'objet de la présente proposition. Il est dès lors nécessaire de créer les conditions qui permettront aux P. M. E. et aux indépendants de consacrer leurs capacités, leurs talents et leur enthousiasme à la création de nouveaux emplois au sein de leurs entreprises. Un coup de pouce — un encouragement concret — serait assurément opportuun.

— Suppression des « freins à l'engagement »

De nombreux P. M. E. et indépendants ne demanderaient pas mieux que d'engager un travailleur supplémentaire. Ils ont suffisamment d'idées et de plans pour employer des gens à un travail utile et productif, pour investir. Pour quelle raison ne le font-ils pas ?

Les perspectives générales jouent en partie un rôle : celles-ci ne sont en effet guère roses. La meilleure explication réside toutefois dans les chiffres bruts : d'une part les coûts salariaux et les investissements, d'autre part les résultats, le revenu, le risque !

La présente proposition vise donc, par une intervention de l'État, à exercer une influence sur ces chiffres afin de promouvoir la création de nouveaux emplois.

Elle tend également à remédier à un deuxième grand obstacle à l'engagement de personnel supplémentaire, à savoir les charges particulièrement lourdes en cas de préavis. Ces normes ne s'appliquent pas, durant une période limitée, en cas de mise au travail dans le cadre du système que nous proposons.

Une troisième intervention importante en faveur des P. M. E. — figurant également dans l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises — consiste à ne pas prendre en considération les travailleurs, occupés dans le cadre d'un projet, pour la législation et la réglementation dont l'application est fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Nous pensons ici principalement à l'obligation de créer un comité d'entreprise et un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Par conséquent, si dans un premier temps, le coût d'un nouvel emploi peut rester limité et n'augmenter que progressivement sans obliger l'employeur à recruter immédiatement à titre définitif, les obligations administratives et de gestion étant en outre restreintes, un nombre important de P. M. E. et d'indépendants se décideront à coup sûr à recruter du personnel. Les P. M. E. et les indépendants constituent probablement le secteur par excellence où le dynamisme et la flexibilité, permettent non seulement de créer des emplois mais aussi de les maintenir.

Voici quelques exemples. Dans une P. M. E. : trois techniciens en électronique et une secrétaire; une équipe de vente pour un nouveau produit; du personnel pour une nouvelle succursale, une extension de l'équipe d'entretien...; ou,

zelfstandigen die nog geen personeel in dienst hebben, zoals de verkoper-garagist die een boekhouder aanspreekt, de schilder die een schildergast aanwerft, de winkelier die een verkoopster engageert, de beginnende jurist die twee jaar vroeger dan gepland een dactylo aanwerft, de tuinbouwer die zich laat helpen...

— *Noodzaak aan een eenvoudig en doorzichtig tewerkstellingsstelsel*

Een van de belangrijkste remmen op meer tewerkstelling bij de zelfstandigen en de K. M. O.'s is het verpletterend administratief takenpakket waarmee de middenstanders permanent geconfronteerd worden. De uniformisering en vereenvoudiging hiervan ligt niet in het bereik van dit voorstel, doch dit laatste wil wel vermijden in dezelfde draaimolen terecht te komen. Vandaar dat zowel het voorgestelde stelsel, als de concrete uitvoering ervan doorzichtig en eenvoudig moeten gehouden worden.

Dit alles is trouwens ook van belang om te verhinderen dat door onoverzichtelijke tussenkomsten en steun aan bedrijven de regels van een normale mededinging geschaad worden.

3. Staatstegemoetkoming

— *Tewerkstellingsfonds*

Alhoewel zal blijken dat het hier voorgesteld tewerkstellingsstelsel bijzonder goedkoop is in vergelijking met de kost van de bestaande systemen, vereist het toch kredieten voor de uitbetaling van de directe staatstegemoetkomingen.

Hiervoor moet kunnen geput worden uit het tewerkstellingsfonds waaruit ook het bijzonder tijdelijk kader en het derde arbeidscircuit gefinancierd worden.

— *Tewerkstellingsstelsel*

De basiselementen van het in dit voorstel voorzien stelsel kunnen als volgt samengevat worden :

a) Alle K. M. O.'s met minder dan 50 werknemers en alle zelfstandigen kunnen een project indienen met vraag voor staatstegemoetkoming bij aanwerving van nieuwe arbeidskrachten.

b) De staatstegemoetkoming is degressief en gebaseerd op de werkloosheidsuitkeringen (de maximale tegemoetkoming bedraagt 100 % van de uitkering). De tegemoetkoming bedraagt in het eerste jaar 100 %, het tweede 75 %, het derde 50 %, het vierde 25 %, het vijfde 10 %.

c) Een project loopt altijd over zes jaar (vijf jaar met tegemoetkoming, en één overgangsjaar). Een project kan minimaal een half-tijds, en maximaal vijf voltijdse arbeidsplaatsen bevatten.

d) De eerste drie maanden van het project ontvangt de werknemer de maximum werkloosheidsuitkering (op hem of haar van toepassing).

Vanaf de vierde maand ontvangt hij het loon, normaal verbonden aan de betrokken functie en de gevraagde kwalificaties.

e) Deze projecten mogen geenszins geleid hebben of leiden tot een vermindering van de tewerkstelling in het betrokken bedrijf.

dans le groupe important des indépendants qui n'ont pas encore de personnel : l'engagement d'un comptable par un vendeur-garagiste, d'un apprenti par un peintre, d'une vendeuse par un commerçant, d'une dactylo par un juriste débutant, et ce deux années plus tôt que prévu, ou encore d'un aidant par un jardinier...

— *Nécessité d'un système de mise au travail simple et compréhensible*

Le volume écrasant des tâches administratives auxquelles les classes moyennes se trouvent confrontées constitue un des freins principaux à la création d'emplois chez les indépendants et les P. M. E. Bien que l'uniformisation et la simplification de ces tâches ne fassent pas l'objet de la présente proposition, celle-ci vise cependant à éviter de retomber dans le même travers. C'est pourquoi tant le système proposé que son application doivent rester simples et compréhensibles.

Cette transparence est d'ailleurs indispensable afin d'éviter que le jeu normal de la concurrence ne se trouve faussé par l'octroi incontrôlé d'interventions et d'aides au bénéfice des entreprises.

3. Intervention de l'Etat

— *Fonds pour l'emploi*

Bien que le système de mise au travail proposé ici se révèle à terme particulièrement économique par comparaison aux systèmes existants, son application n'en exige pas moins des crédits pour assurer le paiement des interventions directes de l'Etat.

Ces moyens doivent pouvoir être obtenus en recourant au fonds de l'emploi, lequel sert également à financer le cadre spécial temporaire et le troisième circuit du travail.

— *Système de mise au travail*

Les principes de base du système prévu par la présente proposition peuvent se résumer comme suit :

a) Toutes les P. M. E. occupant moins de 50 travailleurs et tous les indépendants peuvent déposer un projet en sollicitant une intervention de l'Etat pour le recrutement de nouveaux travailleurs.

b) L'intervention de l'Etat est dégressive et basée sur les allocations de chômage (l'intervention maximale se montant à 100 % de l'allocation). L'intervention est de 100 % la première année, 75 % la deuxième année, 50 % la troisième année, 25 % la quatrième année, 10 % la cinquième année.

c) Les projets portent toujours sur une période de six ans (cinq années avec intervention, et une année de transition) et doivent comporter au minimum un emploi à mi-temps et au maximum cinq emplois à temps plein.

d) Les trois premiers mois du projet, le travailleur perçoit l'allocation de chômage maximale (qui lui est applicable).

A partir du quatrième mois, il reçoit la rémunération qui se rattache normalement à la fonction exercée et aux qualifications requises.

e) Ces projets ne peuvent en aucune manière avoir entraîné ou entraîner une diminution de l'emploi dans l'entreprise concernée.

Bij onderzoek van de aanvraag van een project moeten die projecten die tot doel hebben te rationaliseren met minder tewerkstelling, geweerd worden.

f) De subregionale tewerkstellingscomitees vervullen een belangrijke rol in de goedkeuring van de projecten.

g) De tewerkgestelden in het kader van dit voorstel blijven ingeschreven als werkzoekenden bij de R. V. A., dit gedurende de eerste twee jaar van het project.

— *Vergelijking met andere tewerkstellingssystemen*

Uiteraard is het belangrijkste verschilpunt de doelgroep werkgevers. Waar de andere systemen zich richten naar ofwel de overheid, de non-profitsector, de grote ondernemingen, is het hier voorgestelde systeem specifiek gericht naar de K. M. O.'s en de zelfstandigen.

Een ander verschilpunt is het in aanmerking nemen van al de werkzoekende werklozen. Dit is niet het geval in de systemen « derde arbeidscircuit » en « stagiairs ».

Het Bijzonder Tijdelijk Kader bleek zich in de realiteit toe te spitsen op hooggeschoold personeel. Vele net afgestudeerde hogeschoolstudenten vonden erin hun eerste job. Het derde arbeidscircuit richt zich per definitie naar de langdurig werklozen; in realiteit vaak de ongeschoolden. En het enige tewerkstellingssysteem in de privé-sector, nl. het koninklijk besluit n° 123, handelt over « bepaalde projecten van economische expansie »; in realiteit zich richtend op een beperkt aantal beroepen.

Dit voorstel daarentegen wenst geen grenzen te bepalen bij de in aanmerking komende werknemers. Iedere werkzoekende (zonder werk) kan in een project opgenomen worden.

Een derde verschilpunt is de duur van de projecten. Alle projecten lopen over zes jaar! Zelfs het opheffen van een project in de loop van deze periode geeft de werkgever pas na de volle zes jaar het recht een nieuw project in te dienen. Dit heeft vooral tot doel de kans op relatief sterke werkzekerheid voor de werknemer te vergroten.

Ten vierde worden, in tegenstelling met de andere systemen, reeds vanaf de vierde maand de kosten van loon en sociale lasten ten laste van de werkgever gelegd.

Dit heeft uiteraard bijzondere (gunstige) gevolgen voor de staatsinkomsten.

Het voorstel voorziet in een verregaande bevoegdheid voor de subregionale tewerkstellingscomitees. Dit zowel wat de evaluatie van de aanvraag, als wat de bepaling van de lonen en andere supplementaire aanwervingsvoorwaarden betreft.

Tenslotte, en in vergelijking met bestaande voordelen toegekend aan de bedrijven bij aanwerving van nieuwe arbeidskrachten zoals de vroegere aanwervingspremie, de tijdelijke vermindering van patronale bijdragen, e.a., gaat de staatstegemoetkoming in dit voorstel over een langere periode, is directer, groter in de beginperiode in omvang en degressief.

— *Voordelen voor de werknemers*

Als belangrijkste voordeel voor de werknemer geldt — uiteraard wanneer hij voldoet aan de hem gestelde arbeidsverwachtingen — dat hij kan vooruitzien op een relatief sterke werkzekerheid voor zes jaar. Wellicht zelfs in eigen buurt, zonder pendelproblemen, daar K. M. O.'s en zelf-

Tout projet soumis dont l'examen révèle qu'il a pour but de procéder à une rationalisation impliquant une réduction du nombre d'emplois sera refusé.

f) Les comités subrégionaux de l'emploi jouent un rôle important dans l'approbation des projets.

g) Les travailleurs occupés dans le cadre de cette proposition restent inscrits comme demandeurs d'emploi à l'O. N. Em. pendant les deux premières années du projet.

— *Comparaison avec d'autres systèmes de mise au travail*

La différence essentielle se situe au niveau de la catégorie d'employeurs considérée. Alors que les autres systèmes visent à promouvoir l'emploi soit dans le secteur public, soit dans le secteur non commercial ou dans les grandes entreprises, le système que nous proposons ici est spécifiquement conçu pour les P. M. E. et les indépendants.

Une autre différence présentée par ce système est qu'il s'applique à tous les chômeurs à la recherche de travail, ce qui n'est pas le cas du système du « troisième circuit du travail » et des « stagiaires ».

Le Cadre spécial temporaire s'est, en réalité, avéré concerner le personnel hautement qualifié. De nombreuses personnes venant de terminer leurs études supérieures y ont trouvé leur premier emploi. Le troisième circuit de travail s'adresse par définition aux chômeurs de longue durée; dans la réalité souvent aux non-qualifiés. Et le seul système de mise au travail dans le secteur privé, à savoir l'arrêté royal n° 123, traite de « certains projets d'expansion économique » et s'adresse en réalité à un nombre restreint de professions.

La présente proposition tient par contre à ne pas apporter de restrictions en ce qui concerne les travailleurs pris en considération. Toute personne (sans emploi) à la recherche de travail peut être engagée pour un projet.

Une troisième différence porte sur la durée des projets. Les projets portent en effet tous sur une période de six ans! Même en cas d'arrêt du projet au cours de cette période, l'employeur ne recouvre le droit de soumettre un nouveau projet qu'à l'expiration du délai de six ans. Cette disposition a pour objectif principal d'accroître, pour les travailleurs, la possibilité de trouver un emploi relativement sûr.

Une quatrième différence par rapport aux autres systèmes est que les charges salariales et sociales sont supportées par l'employeur dès le quatrième mois.

Cette dernière modalité aura d'ailleurs une incidence particulière (favorable) sur les recettes de l'Etat.

La proposition confère une compétence très étendue aux comités subrégionaux de l'emploi, tant en ce qui concerne l'évaluation des demandes que la fixation des salaires et des autres conditions de recrutement.

Enfin, comparativement aux avantages accordés aux entreprises lors du recrutement de nouveaux travailleurs, comme l'ancienne prime de recrutement, la réduction temporaire des cotisations patronales, etc., l'intervention de l'Etat proposée ici porte sur une période plus longue, tout en étant plus directe, plus élevée dans la période initiale et dégressive.

— *Avantages pour les travailleurs*

Le principal avantage pour le travailleurs est que celui-ci peut compter — du moins à condition de faire preuve dans son travail des compétences qu'on attend de lui — sur un emploi relativement sûr durant six ans. Voire même dans son propre quartier, sans devoir faire la navette, étant donné

standigen veelal gevestigd zijn in eigen woonomgeving en er hun selectie vaak toe richten.

Waar in gewone arbeidsovereenkomsten een proefperiode voorzien is, is in het voorgestelde systeem een startperiode van het project voorzien van drie maanden. Dit heeft zijn belang zowel voor de werknemer, als voor de werkgever.

De eerste ontvangt in deze drie maanden de maximale werkloosheidsuitkering.

De rechtvaardiging van deze bepaling ligt in de vergelijking met de proefperiode en met de zogenaamde vrijstelling van stempelcontrole in de non-profitsector waar werklozen met het oog op de realisatie van een taak (en hun eigen werkgelegenheid) tijdelijk zonder verhoging van hun inkomen willen werken.

Vanaf de vierde maand van het project ontvangt de werknemer daarentegen een volwaardig loon dat hoger ligt dan in de vergelijkbare parallele arbeidscircuits. Immers de beroepservaring (normale spel van vraag en aanbod) speelt mee in de bepaling van het loon.

De werkzekerheid ligt niet enkel in de langdurigheid van een project, doch ook in bijkomende waarborgen; zo heeft de werkgever geen enkel financieel voordeel een project tijdelijk te onderbreken of van werknemer te veranderen. De staatstegemoetkoming is enkel afhankelijk van het tijdsverloop van het project.

Mocht de werkgever een werknemer ontslaan (gewoon dienstverband) zonder deze vacature op te vullen binnen een bepaalde periode, dan wordt hij bovendien verplicht een werknemer in dienst in het kader van dit voorstel, over te hevelen naar vast dienstverband.

— Structurele werkloosheid

Door de binding van lonen aan beroepservaring, en staatstegemoetkoming aan werkloosheidsuitkeringen, beantwoordt het voorgestelde systeem aan de bekommernis om rekening te houden met de structurele werkloosheid en deze prioritaire aan te pakken.

Immers, het verschil tussen de minimum en de maximum staatstegemoetkoming is gering. Dit heeft tot gevolg dat bij aanwerving van een jongere of een weinig of niet geschoolde, procentueel de tegemoetkoming kan oplopen tot 50 % van de totale loonkost over de eerste twee jaar. Terwijl bij hogere lonen (kaderleden en/of langere beroepservaring) deze tussenkomst procentueel veel lager ligt, nl. 25%. Over de volledige vijf jaar van staatstegemoetkoming bedragen deze cijfers respectievelijk 30 en 20 % van de totale loonkost.

Door de grens van in aanmerking komende K. M. O.'s te leggen bij 49 werknemers, komen ook de meer arbeidsintensieve K. M. O.'s aan hun trekken. Vaak zal het hier ook meer gaan om niet gespecialiseerde arbeidskrachten.

De bepaling ter verhoging van het aantal in aanmerking komende arbeidskrachten tot 10, bij nieuwe vestigingen, zal zeker een aantal ondernemers aantrekken die anders in het buitenland hun plannen wilden realiseren.

Hoofdzaak van het voorstel blijft — en dit beantwoordt ten volle aan de aanpak van de structurele werkloosheid — het bewust helpen creëren van arbeidsplaatsen, niet door een eenmalige injectie, maar door een langdurige begeleiding. Met andere woorden deze arbeidsplaatsen kunnen door de voorziene degressieve tegemoetkoming zichzelf bestendigen, rendabel en dus stabiel worden.

que les P. M. E. et les indépendants s'établissent souvent à proximité de leur lieu d'habitation et font souvent leur sélection sur la base de ce critère.

Alors que les contrats de travail comportent généralement une période d'essai, le système proposé prévoit au début du projet une période de démarrage de trois mois. Il s'agit là d'une disposition importante, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Durant ces trois mois, le travailleur bénéficie de l'allocation de chômage maximale.

La justification de cette disposition réside dans la comparaison avec la période d'essai et avec la dispense de pointage dans le secteur non-commercial où des chômeurs acceptent de travailler temporairement sans augmentation de revenus en vue d'accomplir une tâche déterminée (tout en assurant leur emploi).

A partir du quatrième mois du projet, le travailleur bénéficie par contre d'une rémunération à part entière supérieure à celle qu'il obtiendrait dans des circuits de travail parallèles comparables. L'expérience professionnelle (jeu normal de l'offre et de la demande) intervient en effet dans la détermination du salaire.

La sécurité d'emploi ne réside pas uniquement dans la durée d'un projet, mais aussi dans les garanties supplémentaires; ainsi interrompre momentanément un projet ou changer de travailleur ne procure aucun avantage financier à l'employeur. L'aide consentie par l'Etat est uniquement subordonnée à la durée du projet.

Si un employeur licencierait un travailleur (contrat de travail ordinaire) sans le remplacer dans un délai déterminé, il serait en outre obligé d'engager définitivement un travailleur employé dans le cadre de la présente proposition.

— Chômage structurel

Ce système, qui lie les salaires à l'expérience professionnelle et l'aide de l'Etat aux allocations de chômage, rencontre les préoccupations suscitées par le chômage structurel en accordant la priorité à ce dernier.

La différence entre le minimum et le maximum d'aide de l'Etat est en effet peu importante. Il en résulte que, pour le recrutement d'un jeune diplômé ou d'un jeune n'ayant que peu ou pas de formation, l'aide peut représenter 50 % du coût salarial total durant les deux premières années, alors que pour les salaires élevés (cadres et/ou expérience professionnelle importante), cette intervention est beaucoup moins élevée, à savoir 25 %. Répartis sur l'ensemble des cinq années d'aide de l'Etat, ces chiffres représentent respectivement 30 % et 20 % du coût salarial total.

Le fait de ne prendre en considération que les P. M. E. occupant moins de 49 travailleurs permet aux P. M. E. à plus fort coefficient de main-d'œuvre de bénéficier également de ces mesures. Dans de nombreux cas, il s'agira d'ailleurs plutôt de travailleurs non spécialisés.

La disposition portant à 10 le nombre de travailleurs pris en considération en cas de nouvelles implantations stimulera à coup sûr un certain nombre d'entrepreneurs qui, en d'autres circonstances, seraient allés à l'étranger pour réaliser leurs plans.

L'objectif majeur de cette proposition — qui s'intègre parfaitement dans la stratégie mise en œuvre en vue de résorber le chômage structurel — est de favoriser consciemment la création d'emplois, non pas au moyen d'une injection de capitaux unique, mais grâce à un encadrement soutenu. En d'autres termes, l'intervention dégressive prévue est de nature à garantir la permanence de ces emplois, qui pourront devenir rentables et donc stables.

4. Maatregelen ter voorkoming van misbruiken

Staatstegemoetkoming in bedrijven kan zeker welkom zijn. Dit neemt echter niet weg dat maximale garanties dienen ingebouwd opdat de regels van de normale mededinging nog ten volle zouden spelen.

Verscheidene bepalingen in het voorstel komen hieraan tegemoet. Vooreerst is er de algemene trend van het voorstel dat oogt op doorzichtigheid en eenvoud bij de aanvraag, evaluatie, opvolging en toekenning van de staatstegemoetkomingen.

Verder zijn er een aantal meer specifieke bepalingen ingebouwd om concurrentievervalsing tegen te gaan.

— Het gaat om het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen waar relatief snel toch een vrij grote bijdrage van de werkgever wordt gevraagd.

Onbestudeerde, willekeurige aanwervingen zullen vrij snel aan het licht komen, wellicht vaak vóór de beslissing tot goedkeuring.

— Indien een werkgever beroep wil doen op hoog gekwalificeerd personeel om alzo sneller een hoger rendement te bekomen, kost dit verhoudingsgewijze meer aan de betrokken werkgever. Het gewone « vraag en aanbod » bepaalt de houding van de werkgever.

— Tenslotte is er de uitzonderlijke bevoegdheid toegevoegd aan het subregionale tewerkstellingscomité — waar werknemers en werkgevers samen beslissen — om bijkomende voorwaarden te stellen aan een mogelijke goedkeuring van projecten. Beoogd worden vooral voorwaarden die de normale mededinging kunnen garanderen.

Zo kan bv. een voorwaarde zijn het vooraf aanwerven van personeel in vast dienstverband omdat deze aanwervingen logisch zijn in het evolutieproces van het betrokken bedrijf en/of het doen van bijkomende investeringen.

In elk geval dient de aanvrager aan te tonen dat hij het project aankan en het met een redelijke kans tot een goed einde kan brengen. Daarom zal de aanvraag de ondernemers- en beroepskwalificaties van de aanvrager vermelden evenals zijn ervaring naast de uitrusting en de financiële middelen waarover hij kan beschikken. De aanvraag vermeldt ook de vraag- en aanbodsperspectieven in de sector waarin het bedoelde arbeidsproject zich situeert.

Over de bepalingen ingebouwd om willekeur en misbruik ten aanzien van de werknemers tegen te gaan, werd reeds eerder gesproken. Hieraan dient wel toegevoegd het « overgangsjaar », het zesde jaar van het project. Een werkgever die na de laatste staatstegemoetkoming (10 %) de werknemer niet meer in dienst houdt, kan pas starten met een nieuw project na een wachttijd van één jaar.

5. Tewerkstellingseffect en kostprijs

In de ondernemingen tot 49 werknemers zijn er in ons land ongeveer 900 000 arbeidsplaatsen.

De beoogde bijkomende tewerkstelling — vooral ook gericht naar de vele zelfstandigen die geen personeel tewerkstellen — kan, naar onze mening en realistisch geraamd, tot in totaal 15 000 werknemers oplopen over de eerste drie jaar van het in voege zijn van dit voorstel.

Dit betekent dat de tewerkstelling ervan loopt over 9 jaar.

4. Mesures destinées à prévenir les abus

L'aide de l'Etat peut sûrement être la bienvenue dans les entreprises. Il faut toutefois veiller à assortir celle-ci d'un maximum de garanties de manière à préserver le jeu normal de la concurrence.

Plusieurs dispositions vont dans ce sens. Pour commencer, la tendance générale de la proposition vise à assurer, en ce qui concerne l'aide de l'Etat, la transparence et la simplicité des modalités de demande, d'évaluation, de suivi et d'octroi.

Nous trouvons ensuite un certain nombre de dispositions plus spécifiques destinées à éviter de fausser le jeu de la concurrence.

— Les nouveaux emplois à créer demanderont malgré tout, dans un délai relativement court, une contribution assez importante de la part de l'employeur.

Les recrutements arbitraires et inconsidérés seront rapidement repérés, probablement souvent même avant la décision d'approbation.

— Si un employeur veut obtenir plus vite un rendement supérieur en faisant appel à du personnel hautement qualifié, sa contribution sera proportionnellement plus élevée. La règle normale de « l'offre et la demande » détermine l'attitude de l'employeur.

— Enfin, le comité subrégional de l'emploi, où les travailleurs et les employeurs prennent ensemble les décisions, est doté d'une compétence exceptionnelle qui l'habilite à soumettre l'approbation éventuelle de projets à des conditions supplémentaires. Il s'agit surtout de conditions susceptibles de garantir une concurrence normale.

Le recrutement préalable de personnel définitif peut par exemple être l'une de ces conditions si ces engagements s'inscrivent logiquement dans le processus d'évolution et/ou dans le plan d'investissement de l'entreprise concernée.

Le demandeur devra en tout cas prouver qu'il est capable d'entreprendre la réalisation du projet avec une chance raisonnable de succès. A cette fin, la demande devra contenir des indications concernant les connaissances professionnelles et de gestion de l'intéressé, son expérience, ainsi que l'équipement et les moyens financiers dont il peut disposer. La demande exposera en outre les perspectives relatives à l'offre et à la demande dans le secteur auquel se rapporte le projet d'emploi.

Il a déjà été question plus haut des dispositions de la proposition destinées à prévenir les décisions arbitraires et les abus auxquels les travailleurs pourraient être exposés. Il convient toutefois d'y ajouter la protection que représente l'année « de transition », la sixième année du projet. L'employeur qui licencie le travailleur après avoir reçu la dernière intervention de l'Etat (10 %) ne peut soumettre un nouveau projet qu'après un délai d'un an.

5. Effet sur l'emploi et coût des mesures

Les entreprises occupant jusqu'à 49 travailleurs occupent au total environ 900 000 emplois dans notre pays.

Selon nous, on peut raisonnablement estimer que ces projets — qui s'adressent surtout aux nombreux indépendants qui n'emploient pas encore de personnel — permettront d'occuper au total 15 000 travailleurs supplémentaires au cours des trois premières années de l'entrée en vigueur de la présente proposition.

Ceci signifie que leur emploi sera assuré pour une période de 9 ans.

Een ruw geschatten uitgave voor 15 000 arbeidsplaatsen bedraagt 11 miljard over de vijf jaar van het project, dit is de staatstegemoetkoming voor 15 000 werknemers over vijf jaar.

Een vergelijking met de andere tewerkstellingssystemen leert dat voor dezelfde 15 000 arbeidsplaatsen gedurende vijf jaar, de kostprijs in het bijzonder tijdelijk kader 33,2 miljard bedraagt en in het derde arbeidscircuit 37,8 miljard F.

Aangezien bovendien in het voorstel de sociale lasten niet door de R. V. A., maar wel door de betrokken werkgever betaald worden, is in tegenstelling tot de bestaande systemen (B. T. K., D. A. C.) de kostprijs overschat; immers de voorziene bijkomende inkomsten bij de R. S. Z. en de Rijksbelasting maken dat op het niveau van de staatsinkomsten de in eerste orde relatief geringe kostprijs uiteindelijk kan resulteren in een positieve eindrekening. Een schatting voor dezelfde 15 000 werknemers over vijf jaar zou immers een meer-opbrengst betekenen voor de R. S. Z. van 10,2 miljard en voor de Rijksbelasting van 5,1 miljard. Totaal meerinkomsten dus 15,3 miljard tegenover directe kostprijs 11 miljard.

De termijn van zes jaar voor een project, samen met de effecten van dit voorstel over een duur van negen jaar, kunnen gezien worden als een redelijke brug naar economisch voorspoediger tijden.

A. DIEGENANT

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK I

Arbeidsprojecten

In artikel 1 worden duidelijk « nieuwe » arbeidsplaatsen bedoeld. Dus niet de vervanging van bestaande werkgelegenheid (zie ook art. 3), noch arbeidsplaatsen die geenszins uitzicht geven op bestendige werkgelegenheid. Het gaat wel om arbeidsplaatsen waarvan de impact tot gunstige gevolgen moet kunnen leiden voor de evolutie of de consolidatie van de werkgelegenheid. Ze moeten daarom ook een markt-economisch verantwoord karakter hebben.

Bij de bepaling van de « nieuwe » arbeidsplaatsen, m.a.w. de evaluatie van de aanvraag, is het advies van het subregionaal tewerkstellingscomité (S. T. C.) belangrijk. Immers, dit comité kent de plaatselijke toestanden en bedrijven.

In artikel 2 worden de in aanmerking komende ondernemingen aangeduid; het gaat om die bedrijven die minder dan 50 werknemers in dienst hebben.

Maar ook de zelfstandigen en de vrije beroepen — ook al is er nog geen personeel — komen in aanmerking. Hoevelen onder hen spenderen niet hun avonden en weekenden aan het administratieve werk, terwijl dit hen vaak niet ligt en ze er maar al te graag een administratieve kracht, zei het eventueel deeltijds, zouden voor willen in dienst nemen?

Door de grens op maximaal 49 te stellen, worden de meer arbeidsintensieve ondernemingen ook kansen geboden. We denken hier bijvoorbeeld aan vele bedrijven die nu met hun plannen om allerlei redenen niet in aanmerking komen voor de tegemoetkomingen voorzien in het koninklijk besluit n° 123 van 30 december 1982.

Uiteraard komen geenszins die projecten in aanmerking die door rationalisatie een vermindering van de tewerkstelling op het oog hebben.

Ces 15 000 emplois représenteront une dépense approximative de 11 milliards étalée sur les cinq années du projet, c'est-à-dire le montant de l'intervention de l'Etat pour 15 000 travailleurs pendant cinq ans.

Une comparaison avec les autres systèmes de mise au travail nous montre qu'il faudrait déboursier, pour ces mêmes 15 000 emplois durant cinq ans, 33,2 milliards de F dans le cadre spécial temporaire et 37,8 milliards dans le troisième circuit de travail.

Les charges sociales étant en outre payées non par l'O. N. Em. mais bien par l'employeur concerné, le coût de la présente proposition est surestimé, contrairement aux systèmes existants (C. S. T., T. C. T.); en effet, l'accroissement prévisible des recettes de la sécurité sociale et de la fiscalité permettra non seulement à l'Etat de supporter la charge initiale relativement faible de ces interventions mais même peut-être de déboucher finalement sur un solde positif. Si l'on se base sur 15 000 travailleurs et une période de cinq ans, on peut prévoir une plus-value de 10,2 milliards pour la sécurité sociale et de 5,1 milliards par le biais des impôts perçus par l'Etat. Une dépense de 11 milliards permettrait donc de réaliser une plus-value globale de recettes de 15,3 milliards.

Les six années que durent un projet, associées aux neuf années où les effets de la présente proposition se font sentir, peuvent être considérées comme une transition raisonnable vers des temps économiquement plus prospères.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{er}

Projets d'emploi

Il est clair que l'article 1^{er} vise à créer de nouveaux emplois. Il ne s'agit donc pas de remplacer des emplois existants (voir également art. 3) ni de créer des emplois n'offrant aucune perspective de stabilité. Ceux-ci doivent être susceptibles d'avoir un impact favorable sur l'évolution ou la consolidation de l'emploi et dès lors se justifier sur le plan de l'économie de marché.

L'avis du Comité subrégional de l'emploi (C. S. E.) joue un rôle important lors de la détermination des « nouveaux » emplois, en d'autres termes, lors de l'évaluation de la demande. Ce comité connaît en effet les situations locales et les entreprises.

L'article 2 précise les entreprises entrant en ligne de compte; il s'agit des entreprises employant moins de 50 travailleurs.

Toutefois, les indépendants et les professions libérales sont également pris en considération, même s'il n'y a pas encore de personnel. Combien d'entre eux ne consacrent-ils pas leurs soirées et leurs week-ends à des travaux administratifs, alors que cette tâche les rebute et qu'ils ne demanderaient pas mieux que d'engager une personne à cet effet, ne fût-ce éventuellement qu'à temps partiel?

Le plafond de 49 travailleurs maximum permet d'inclure les entreprises à plus fort coefficient de main-d'œuvre. Nous pensons, par exemple, à de nombreuses entreprises dont les projets, pour diverses raisons, ne peuvent actuellement entrer en ligne de compte pour les aides prévues par l'arrêté royal n° 123 du 30 décembre 1982.

Il va de soi que les projets qui visent à réduire l'emploi par une rationalisation n'entrent pas en ligne de compte.

Paragraaf 2 wil verhinderen dat bedrijven zonder toekomst toch de voordelen van de bepalingen van dit voorstel zouden genieten. Enkel gezonde bedrijven worden beoogd. Deze toestand kan nagegaan worden door mogelijke schulden bij de R. M. Z. of bij de Rijksbelastingen.

De maatregel vervat in artikel 3 heeft tot doel te voorkomen dat bestaande arbeidsplaatsen herleid worden tot gesubsidieerde plaatsen.

Het toezicht op de naleving van deze bepaling zal inzonderheid kunnen uitgeoefend worden op basis van de aangiften bij de R. S. Z.

Lid drie van dit artikel duidt andermaal op het belang van het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen.

In artikel 4 worden elementen ingebouwd die zowel de normale concurrentieposities moeten beschermen, als de bescherming van de duurzaamheid van de gestarte projecten op het oog hebben.

Dit laatste vooral als garantie voor de betrokken werknemers die in dit tewerkstellingssysteem enkele sociale voordelen (opzegperiode en vergoeding) moeten ontberen, maar daartegenover toch op een vrij sterke werkzekerheid kunnen rekenen voor zes jaar.

Mocht toch een nieuwe werknemer in dienst komen in de loop van het project, dan kan deze daar enkel wel bij varen: ook hij ontvangt onmiddellijk de voordelen van het project van dat moment, (zijnde vanaf de vierde maand het volle loon). Immers, de eerste drie maanden zijn eenmalig per project.

De werkgever heeft geen enkel belang telkens opnieuw een ander werknemer in dienst te nemen. Dit biedt hem geen enkel financieel voordeel.

HOOFDSTUK II

Staatstegemoetkoming en lonen

De maximale looptijd van de staatstegemoetkoming wordt in artikel 5 vastgesteld op vijf jaar. De looptijd van een volledig project bedraagt zes jaar.

De basis voor de berekening van de tussenkomst is niet het loon van de werknemer (zoals in het B. T. K., D. A. C.), maar wel de werkloosheidsuitkering voor de betrokken werknemer.

Krachtens § 2 kunnen de werknemers die voor de uitvoering van een project tewerkgesteld worden hun dienstprestaties ofwel halftijds ofwel voltijds verrichten. De staatstegemoetkoming kan worden toegekend ongeacht het aantal halftijdse tewerkgestelde werknemers, voor zover de totale arbeidsprestaties samen niet meer bedragen dan die welke door vijf voltijdse werknemers zouden verricht worden.

Uitzonderlijk kan de staatstegemoetkoming slaan op maximaal 10 voltijdse arbeidsplaatsen, wanneer het een vestiging betreft van een nieuw bedrijf.

Het cumulatieverbod in § 4 betreft niet de tegemoetkomingen die ten laste van een andere begroting dan die van het Rijk vallen. Bovendien sluit dit verbod niet de eventuele voordelen uit die de subsidiëring tot doel zouden hebben van investeringen of de algemene kosten, andere dan die voor het personeel, die nodig zijn voor de oprichting of functionering van de gecreëerde arbeidsplaatsen.

Le § 2 vise à empêcher que les entreprises sans avenir puissent malgré tout bénéficier des avantages prévus dans la présente proposition de loi. Une telle situation peut être établie par l'existence de dettes éventuelles auprès de l'O. N. S. S. ou de l'administration des contributions.

La mesure prévue à l'article 3 vise à empêcher la conversion d'emplois existants en emplois subsidiés.

Le contrôle du respect de cette disposition pourra notamment s'effectuer sur la base des déclarations faites auprès de l'O. N. S. S.

Le troisième alinéa de cet article insiste à nouveau sur l'importance que revêt la création de nouveaux emplois.

L'article 4 comporte des dispositions visant à protéger tant les positions concurrentielles normales que la viabilité des projets en cours.

Ce dernier point constitue surtout une garantie pour les travailleurs concernés: bien que ce régime d'emploi les prive de certains avantages sociaux (préavis et indemnité de départ), ils peuvent néanmoins compter sur une sécurité d'emploi relativement élevée durant une période de six ans.

Si un nouveau travailleur devait malgré tout être engagé au cours du projet, cette situation ne peut être que bénéfique à l'intéressé: il bénéficiera immédiatement, lui aussi, des avantages du projet à ce moment-là (à savoir le salaire complet à partir du quatrième mois). En effet, la période initiale de trois mois n'est appliquée qu'une seule fois au cours du projet.

L'employeur n'a aucun intérêt à engager chaque fois un autre travailleur, puisqu'il n'en retire aucun avantage financier.

CHAPITRE II

Aide de l'Etat et salaires

L'article 5 fixe à cinq ans la durée maximum de l'aide de l'Etat. La durée d'un projet complet est de six ans.

L'intervention n'est pas calculée sur la base du salaire du travailleur concerné (comme c'est le cas pour les régimes du cadre spécial temporaire et du troisième circuit de travail), mais sur le montant de ses allocations de chômage.

En vertu du § 2, les travailleurs engagés pour l'exécution d'un projet peuvent accomplir leurs prestations soit à mi-temps soit à temps plein. L'aide de l'Etat peut être accordée quel que soit le nombre de travailleurs engagés à mi-temps, à condition que la durée totale des prestations ne dépasse la durée totale des prestations accomplies par cinq travailleurs à temps plein.

Lorsqu'il s'agit de la création d'une nouvelle entreprise, l'aide de l'Etat peut être accordée, à titre exceptionnel, pour un maximum de 10 emplois à temps plein.

L'interdiction de cumul visée au § 4 ne concerne pas les aides à charge d'un budget autre que celui de l'Etat. En outre, cette interdiction n'exclut pas les avantages éventuels destinés au subventionnement des investissements ou des frais généraux, autres que ceux relatifs au personnel, nécessaires à la création ou au fonctionnement des nouveaux emplois.

Art. 6

In tegenstelling tot de bestaande tewerkstellingssystemen is de werkgever hier niet de R. V. A. maar wel de betrokken zelfstandige of onderneming. Dit vooral omdat de staatstegemoetkoming geenszins de R. S. Z.-bijdrage en slechts een deel van het basisloon omvat.

Het niet uitbetalen van de lasten door de werkgever heeft tot gevolg de stopzetting van de staatstegemoetkoming zonder dat daarom de andere bepalingen van dit wetsvoorstel vervallen. Dit laatste slaat vooral op het verplicht advies van de S. T. C.'s bij mogelijk ontslag van een werknemer.

Art. 7

De staatstegemoetkoming bepaald in dit artikel is kleiner dan in de vergelijkbare tewerkstellingssystemen. Dit is een van de elementen ingebouwd om de regels van goede mededinging te beschermen.

Bovendien wordt, doordat niet de gehele loonlast noch de sociale lasten gedeeld worden, bij tewerkstelling in het kader van dit voorstel de reële staatstegemoetkoming nog kleiner. Immers de inkomsten van de R. S. Z. stijgen. Uiteraard dienen hier ook de stijging van de koopkracht en de totale belastingsinkomsten vermeld.

De werklozen verdwijnen van de lijst van de uitkeringsgerechtigde werklozen en dit voor een vrij lange periode, maar tevens voor een beperkte kostprijs.

Zij blijven slechts de eerste twee jaar van het project ingeschreven als werkzoekenden.

Voor het bedrag bedoeld in het tweede lid van dit artikel worden de maximale uitkeringen bedoeld die de betrokken werknemer kan of kon ontvangen. Zo zal bijvoorbeeld een pas afgestudeerde die gedurende zijn wachtperiode in het kader van een project tewerkgesteld wordt, de uitkering ontvangen die voorzien was na zijn wachtperiode. En zo zal een werkloze die reeds bijvoorbeeld twee jaar werkloos is, opnieuw de uitkering ontvangen die op hem van toepassing was de dag dat hij uitkeringsgerechtigd werkloos werd.

Art. 8

Vermits de werknemer de eerste drie maanden werkt voor de maximum werkloosheidsuitkering (wat eigenlijk te vergelijken is met de vrijstelling van stempelcontrole in de non-profit sector) is het normaal dat deze uitkeringen als werkloosheidsuitkering beschouwd blijven.

Bovendien kan men deze periode ook beschouwen als proefperiode.

Art. 9

Vanaf de vierde maand — en dit voor de volledige duur van het project — ontvangt de werknemer een volwaardig loon. Niettegenstaande dit vermindert de staatstegemoetkoming jaarlijks.

Belangrijk blijft dat door het systeem van de vermindering van de staatstegemoetkoming gebaseerd op de werkloosheidsuitkering, het opnemen van een arbeider of lagere bediende verhoudingsgewijze tot een veel grotere tussenkomst van de overheid aanleiding geeft.

Art. 10

In tegenstelling met vergelijkbare tewerkstellingssystemen wordt hier de band met de lonen aan het Rijk grotendeels gelost.

Art. 6

Contrairement aux systèmes de mise au travail existants, l'employeur n'est pas l'O. N. Em., mais bien l'entreprise ou l'indépendant concerné et ce, principalement en raison du fait que l'aide de l'Etat ne couvre en aucun cas les cotisations à l'O. N. S. S. et ne comprend qu'une partie du salaire de base.

Le non-versement des charges par l'employeur a pour effet d'interrompre l'aide de l'Etat, sans pour autant rendre caduques les autres dispositions de la présente proposition de loi, et principalement l'obligation de demander l'avis des C. S. E. en cas de licenciement éventuel d'un travailleur.

Art. 7

L'aide de l'Etat prévue à l'article 7 est moins importante que dans les systèmes de mise au travail comparables. Ceci constitue un des éléments destinés à préserver les règles d'une saine concurrence.

En outre, en cas de mise au travail dans le cadre de la présente proposition, l'aide réelle de l'Etat est encore plus réduite du fait qu'elle ne couvre ni la totalité du coût salarial ni les charges sociales. En effet, les recettes de l'O.N.S.S. augmentent. Il convient en outre de mentionner l'augmentation du pouvoir d'achat et de l'ensemble des recettes fiscales.

Les chômeurs disparaissent de la liste des chômeurs indemnisables pour une période relativement longue et ce, à peu de frais.

Ils ne restent inscrits comme demandeurs d'emploi que les deux premières années du projet.

Pour ce qui concerne le montant visé au deuxième alinéa du présent article, il faut entendre les allocations maximales dont le travailleur intéressé peut ou pouvait bénéficier. C'est ainsi qu'une jeune diplômé engagé dans le cadre d'un projet au cours de sa période de stage recevra l'allocation qui avait été prévue à la fin de sa période de stage. De même, un chômeur qui, par exemple, est déjà sans travail depuis deux ans, recevra à nouveau l'allocation qui lui était applicable le jour où il est devenu chômeur indemnisable.

Art. 8

Le travailleur étant rémunéré les trois premiers mois par l'allocation de chômage maximum (ce qui est en fait comparable à la dispense de pointage dans le secteur non commercial) il est normal que ces allocations continuent à être considérées comme des allocations de chômage.

En outre, cette période peut également être considérée comme une période d'essai.

Art. 9

A partir du quatrième mois et jusqu'à la fin du projet, le travailleur reçoit un salaire complet. Néanmoins, l'aide de l'Etat diminue chaque année.

Il convient de souligner qu'en raison du système de la réduction de l'aide de l'Etat basée sur le montant des allocations de chômage, l'engagement d'un ouvrier ou d'un employé subalterne donne lieu, proportionnellement, à une intervention beaucoup plus importante de l'Etat.

Art. 10

Contrairement à d'autres régimes de mise au travail comparables, le lien avec les salaires du personnel de l'Etat est en grande partie abandonné.

Dit vooral om interne discriminatie in een onderneming te voorkomen. Vandaar ook het in aanmerking nemen van beroepservaring.

Maar ook zit hier andermaal een element om de regels van goede mededinging te waarborgen. Door de inspanning door de werkgever evenredig te maken met de door hem betaalde lonen — en dus ook met de door hem gevraagde kwalificaties van de werknemer — kan ook hier het normale vraag en aanbod van arbeid blijven spelen.

Voor de duidelijkheid kan het nuttig zijn enkele becijferde voorbeelden te geven.

Werknemer A : bruto loon 33 000 per maand;
totale loonlast (incl. patronale bijdrage) : 42 000 F.

Heeft reeds gewerkt en ontvangt als werkloosheidsuitkering : 21.000 F.

Cette disposition permet surtout d'éviter toute discrimination au sein de l'entreprise. Pour cette raison, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle.

Cependant cet article comporte à nouveau une disposition destinée à garantir le respect des règles d'une saine concurrence. Le fait que l'effort demandé à l'employeur soit proportionnel aux salaires qu'il paie — et par conséquent aux qualifications qu'il requiert du travailleur, permet au système normal de l'offre et de la demande de travail de continuer à fonctionner.

Pour plus de clarté, quelques exemples chiffrés peuvent s'avérer utiles.

Travailleur A : salaire brut 33 000 F par mois;
charge salariale totale (y compris la cotisation patronale) : 42 000 F.

A déjà travaillé et reçoit comme allocation de chômage : 21 000 F.

Période Période	Rijk Etat		Werkgever Employeur	
	Per maand Par mois	Per jaar Par année	Per maand Par mois	Per jaar Par année
1 ^{ste} jaar. — 1 ^{re} année :				
— 3 maanden. — 3 mois	21 000	252 000	189 000
— 9 maanden. — 9 mois			21 000	
2 ^{de} jaar. — 2 ^{me} année	15 750	189 000	26 250	315 000
3 ^{de} jaar. — 3 ^{me} année	10 500	126 000	31 500	378 000
4 ^{de} jaar. — 4 ^{me} année	5 250	63 000	36 750	441 000
5 ^{de} jaar. — 5 ^{me} année	2 100	25 200	39 900	478 800
Totaal. — Total		655 200		1 801 800
Totale loonlast. — Charge salariale totale		2 457 000		
Procentuele tussenkomst. — Pourcentage de l'intervention	26,7 %			73,3 %

De procentuele tussenkomst in de eerste twee jaar is in dit voorbeeld : voor het Rijk : 46,7 %, voor de werkgever : 53,3 %.

Werknemer B : bruto loon : 50 000 F per maand;
totale loonlast : 62 000 F.

Heeft reeds gewerkt en ontvangt als werkloosheidsuitkering : 25 000 F.

Le pourcentage de l'intervention durant les deux premières années est, dans cet exemple, de : 46,7 % pour l'Etat, 53,3 % pour l'employeur.

Travailleur B : salaire brut : 50 000 F par mois;
charge salariale totale : 62 000 F.

A déjà travaillé et reçoit comme allocation de chômage : 25 000 F.

Période Période	Rijk Etat		Werkgever Employeur	
	Per maand Par mois	Per jaar Par année	Per maand Par mois	Per jaar Par année
1 ^{ste} jaar. — 1 ^{re} année :				
— 3 maanden. — 3 mois	25 000	300 000	333 000
— 9 maanden. — 9 mois			37 000	
2 ^{de} jaar. — 2 ^{me} année	18 750	225 000	43 250	519 000
3 ^{de} jaar. — 3 ^{me} année	12 500	150 000	49 500	594 000
4 ^{de} jaar. — 4 ^{me} année	6 250	75 000	55 750	669 000
5 ^{de} jaar. — 5 ^{me} année	2 500	30 000	59 500	714 000
Totaal. — Total		780 000		2 829 000
Totale loonlast. — Charge salariale totale		3 609 000		
Procentuele tussenkomst. — Pourcentage de l'intervention	21,6 %			78,4 %

De procentuele tussenkomst in de eerste twee jaar is in dit voorbeeld : voor het Rijk : 38,1 %, voor de werkgever : 61,9 %.

HOOFDSTUK III

De werknemers

Uiteraard is één van de belangrijkste doelstellingen van dit wetsvoorstel de bijdrage in de opslorping van de werkloosheid. Vandaar de bepaling over de in aanmerking komende werknemers, zijnde de werklozen.

Belangrijk is ook dat de pas-afgestudeerden (die nog in de zogenaamde « wachttijd » zijn) onmiddellijk in aanmerking komen. Dit vooral vanuit de dubbele bekommernis dat enerzijds jonge mensen zo vroeg mogelijk hun kansen moeten krijgen, en anderzijds de ondernemer recht heeft op een zo ruim mogelijk selectieveld waarin ook de recente school- of wetenschappelijke opleiding aan bod komt. Dezelfde argumentatie geldt voor de beëindigers van een leertijd, en de niet uitkeringsgerechtigde werklozen ingeschreven bij de R. V. A..

Voor de eerste bepaling van artikel 12 geldt dezelfde motivatie als bij artikel 10.

De tweede bepaling is een herinnering aan een bestaande reglementering, nl. het koninklijk besluit van 5 december 1969 en het ministerieel besluit van 8 december 1969 en duidt op de opdracht van de R. V. A. als arbeidsbemiddelaar door het mede aanbieden van kandidaten aan de betrokken werkgever.

Artikel 14 bepaalt dat de werknemers in het kader van deze wet ingeschreven blijven als werkzoekenden gedurende de eerste twee jaar. Ondanks de vastheid van betrekking blijft de werknemer er belang bij hebben een arbeidsovereenkomst te kunnen afsluiten. Hij dient dan ook in dit streven beschermd.

Anderzijds moet de betrokken werknemer mogelijke sollicitaties bekend maken in deze periode. Ook de werkgever heeft er belang bij om op een dergelijke toestand te kunnen inspelen.

Noch de strakheid ingebouwd om een project de volle zes jaar te laten duren, noch de willekeur om gebruik te maken van de gunstige regeling inzake vooropzeg, mogen leiden tot enig misbruik. Vandaar de belangrijke bevoegdheid van het S. T. C. : bindend advies bij een aanvraag tot ontslag vanaf het derde jaar. Ook tijdens het zesde jaar van het project blijft deze bevoegdheid gelden.

Artikel 15 bepaalt dat de werknemers die in het kader van de uitvoering van deze wet in dienst genomen zijn in een project, voor de duur van dit project niet in aanmerking komen voor de wetgeving en de reglementering waarvan het toepassingsgebied wordt bepaald door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

De bepaling — ook voorkomend in het koninklijk besluit n° 179 van 30 december 1982, artikel 6 — wordt als vanzelf gewettigd door de tijdelijke aard van het project, ook al mag dit geen afbreuk doen aan het doel van het bestendigen van de arbeidsplaatsen. Zij heeft inzonderheid tot gevolg dat de werknemers die ter uitvoering van een overeenkomst in het raam van deze wet zijn tewerkgesteld, niet worden meegeteld voor het bepalen van het aantal van 50 werknemers, hetgeen de oprichting van bepaalde sociale vergaderingen tot gevolg zou hebben.

Het is evenwel opportuun, analoog met het vermelde koninklijk besluit n° 179, zonder onderscheid tot alle werknemers het genot van de wetgeving inzake de sluiting van onderneming uit te breiden, indien die sluiting vóór het verstrijken van de overeenkomst zou voorvallen.

Le pourcentage de l'intervention durant les deux premières années est, dans cet exemple, de 38,1 % pour l'État, 61,9 % pour l'employeur.

CHAPITRE III

Les travailleurs

L'un des principaux objectifs de la présente proposition de loi est bien entendu de contribuer à la résorption du chômage. De là la disposition concernant les travailleurs pris en considération, à savoir les chômeurs.

Il est également important que les jeunes diplômés, qui sont encore « en stage », soient immédiatement pris en considération. Cette disposition résulte d'une double préoccupation : d'une part, il faut offrir le plus vite possible des chances aux jeunes, et d'autre part l'employeur a le droit de faire son choix dans un éventail aussi large que possible où interviennent également la formation scientifique ou scolaire récente. Cette même argumentation s'applique aux personnes qui terminent leur apprentissage et aux chômeurs non indemnisables inscrits à l'O. N. Em.

La motivation de la première disposition de l'article 12 est la même que celle de l'article 10.

La seconde disposition fait référence à une réglementation existante, à savoir l'arrêté royal du 5 décembre 1969 et l'arrêté ministériel du 8 décembre 1969. Elle concerne la mission d'intermédiaire qu'exerce l'O. N. Em. en proposant également des candidats à l'employeur intéressé.

L'article 14 précise que les travailleurs occupés dans le cadre de cette loi restent inscrits comme demandeurs d'emploi pendant les deux premières années. Malgré la sécurité d'emploi, il reste dans l'intérêt du travailleur de pouvoir conclure un contrat de travail. Il est par conséquent nécessaire de le protéger dans ce domaine.

D'autre part, le travailleur concerné doit informer l'employeur du fait qu'il postule éventuellement un emploi. L'employeur doit également pouvoir prendre ses dispositions dans de pareilles circonstances.

Ni les dispositions strictes prévues pour assurer que le projet dure six ans ni la large possibilité de faire usage de la réglementation favorable en matière de préavis, ne peuvent donner lieu à des abus. C'est pour cette raison que de larges compétences ont été conférées au C. S. E. : à partir de la troisième année, leur avis est impératif pour toute demande de licenciement. Cette compétence reste acquise même au cours de la sixième année du projet.

L'article 15 précise que les travailleurs qui ont été engagés pour un projet dans le cadre de l'application de la présente loi n'entrent pas en ligne de compte pour la législation et la réglementation dont l'application est fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Cette disposition — qui figure également dans l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982, art. 6 — se justifie ne fût-ce que par le caractère temporaire du projet, bien que l'objectif reste le maintien définitif des emplois. Cette disposition a pour principale conséquence que les travailleurs qui ont été engagés sur la base d'un contrat conclu dans le cadre de la présente loi ne sont pas inclus dans le calcul du chiffre de 50 travailleurs, effectif à partir duquel la tenue de certaines réunions sociales devient obligatoire.

Il est toutefois opportuun, par analogie avec l'arrêté royal n° 179 précité, d'étendre à tous les travailleurs sans distinction le bénéfice de la législation en matière de fermetures d'entreprises, lorsque celle-ci survient avant l'expiration du contrat.

HOOFDSTUK IV

Procedure en bijzondere bepalingen

De artikelen 16 tot 22 handelen over de procedure.

Hoofdzakelijk is deze procedure overgenomen uit het koninklijk besluit n° 123, van 30 december 1982, betreffende de indiening van werklozen voor bepaalde projecten van economische expansie ten bate van kleine en middelgrote ondernemingen. Dit houdt dan ook in dat het toezicht op de uitvoering van de projecten, of de wijze van toepassing van dat toezicht en de aanwijzing van de ambtenaren die daarmee zijn belast, zoals ook bepaald in koninklijk besluit n° 123, bij dit wetsvoorstel niet geregeld worden; deze taken behoren immers tot de uitvoeringsbevoegdheid waarover de Gewesten krachtens de bijzondere wet van 8 augustus 1980 beschikken.

Het verschil met de procedure vermeld in het koninklijk besluit n° 123 ligt in de uitdrukkelijke adviesbevoegdheid van de subregionale tewerkstellingscomités. Dit advies moet omkleed en geargumenteed zijn wat betreft de specifieke bepalingen van deze wet.

Het S. T. C. kan zelfs voorafgaandelijke voorwaarden in dit advies formuleren, ondermeer met de bedoeling concurrentievervalsing te voorkomen. We denken hier bijvoorbeeld aan het vooraf in dienst nemen van arbeidskrachten in vast dienstverband omdat dit een logisch gevolg is van de normale evolutie in die betrokken onderneming, en/of het voorzien van een uitbreiding van infrastructuur (investerings).

De S. T. C.'s kennen hun regio en de bedrijven in deze regio het best. Het is dan ook wenselijk dat hun advies een belangrijke rol speelt in het evalueren van de aanvragen om staatstegemoetkoming in het kader van deze wet.

A. DIEGENANT

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Arbeidsprojecten

Artikel 1

Deze wet heeft tot doel het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen in de kleine en middelgrote ondernemingen en bij de zelfstandigen.

Dit gebeurt bij middel van staatstegemoetkoming in het basisloon van werknemers opgenomen in een arbeidsproject.

Art. 2

§ 1. Voor de staatstegemoetkoming komen in aanmerking, verder werkgevers genoemd :

1° alle zelfstandigen, de kleine en middelgrote ondernemingen die minder dan 50 bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven werknemers tewerkstellen.

De berekening van de personeelssterkte van de ondernemingen moet gebeuren op basis van het totaal aantal arbeidsdagen van het vierde kwartaal van het jaar dat de aanvraag om tegemoetkoming voorafgaat;

CHAPITRE IV

Procédure et dispositions particulières

Les articles 16 à 22 traitent de la procédure.

La présente proposition reprend dans ses grandes lignes la procédure fixée par l'arrêté royal n° 123 du 30 décembre 1982, relatif à l'engagement de chômeurs affectés à certains projets d'expansion économique au bénéfice de petites et moyennes entreprises. Ceci implique dès lors, tout comme pour l'arrêté royal n° 123, que ni le contrôle de l'exécution des projets, ni les modalités d'application de ce contrôle, ni la désignation des fonctionnaires qui en sont chargés ne sont réglés par la présente proposition de loi; ces missions relèvent en effet de la compétence d'exécution conféré aux Régions en vertu de la loi spéciale du 8 août 1980.

La procédure retenue diffère cependant de celle de l'arrêté royal n° 123 dans la mesure où une compétence consultative est expressément conférée aux comités subrégionaux de l'emploi. L'avis qu'ils rendent doit être dûment motivé et justifié au regard des dispositions spécifiques de la présente loi.

L'avis du comité subrégional de l'emploi peut même formuler des conditions préalables visant notamment à prévenir toute distorsion de concurrence. Nous pensons par exemple à l'engagement préalable de personnel définitif si ce recrutement s'inscrit logiquement dans le processus d'évolution normal ou dans la phase d'investissement de l'entreprise concernée ou à la stipulation d'une extension de l'infrastructure.

Les comités subrégionaux de l'emploi sont les instances qui connaissent le mieux la situation de leur région et celle des entreprises qui y sont situées. Il est donc souhaitable que leur avis constitue un élément d'appréciation important pour les demandes d'aide de l'Etat dans le cadre de la présente loi.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1^{er}

Projets d'emploi

Article 1^{er}

La présente loi a pour but de créer de nouveaux emplois au sein des petites et moyennes entreprises et chez les indépendants, par la voie d'une intervention de l'Etat dans le salaire de base des travailleurs occupés dans le cadre d'un projet d'emploi.

Art. 2

§ 1^{er}. Peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat, les employeurs suivants :

1° tous les indépendants, ainsi que les petites et moyennes entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs déclarés à l'Office national de sécurité sociale.

Le calcul de l'effectif du personnel des entreprises sera effectué sur la base du nombre total de journées de travail prestées au cours du quatrième trimestre de l'année précédant celle de l'introduction de la demande d'aide;

2° de vrije beroepen, alsmede de verenigingen door deze personen gevormd voor de uitoefening van dit vrij beroep, ongeacht de rechtsvorm van deze vereniging.

§ 2. De Koning bepaalt hoe deze werkgevers het bewijs moeten leveren dat zij bekwaam zijn het project tot een goed einde te brengen.

Art. 3

De in deze wet bedoelde arbeidsplaatsen mogen in de onderneming niet leiden tot de afschaffing van andere arbeidsplaatsen.

Bij ontslag door de werkgevers van een werknemer buiten het project, verbindt de werkgever zich ertoe deze arbeidsplaats ofwel binnen de zes maanden terug in te vullen, ofwel een tewerkgestelde in het raam van deze wet in vast dienstverband op te nemen.

Bovendien mag de werkgever tijdens het jaar dat de aanvraag van het project voorafgaat, het gemiddeld aantal personeelsleden niet verminderd hebben.

Art. 4

§ 1. Ieder project loopt over een periode van zes jaar.

§ 2. Wanneer in de loop van deze periode een werknemer uit het project stapt door ontslag, loopt het project in tijd en voorwaarden verder. Bij het opnieuw in dienst nemen van een werknemer bedraagt de staatstegemoetkoming het bedrag voorzien voor dat moment van het project.

HOOFDSTUK II

Staatstegemoetkoming en lonen

Art. 5

§ 1. Binnen de perken van de begrotingskredieten neemt het Rijk, voor een periode van maximum vijf jaar, een deel ten laste van het loon van de werknemers in dienst genomen in het raam van deze wet, voor het bedrag zoals bepaald in artikel 7.

§ 2. De staatstegemoetkoming voor eenzelfde project bij eenzelfde werkgever moet betrekking hebben op ten minste één halftijdse betrekking en ten hoogste vijf voltijdse betrekkingen.

§ 3. De staatstegemoetkoming kan betrekking hebben op maximaal tien voltijdse betrekkingen wanneer de volgende voorwaarden voldaan zijn :

- het vestigen van een nieuw bedrijf,
- het aanwerven van minimaal 10 werknemers, andere dan de in het project aangevraagde werknemers.

§ 4. Deze staatstegemoetkoming kan niet gecumuleerd worden met een ander voordeel dat ten laste van de Rijksbegroting voor dezelfde tewerkstelling wordt toegekend.

Art. 6

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is belast met de uitbetaling van de staatstegemoetkoming aan de betrokken werkgever.

2° les professions libérales, ainsi que les associations constituées par ces personnes en vue de l'exercice de leur profession libérale, quelle que soit la forme juridique de ces associations.

§ 2. Le Roi fixe les modalités selon lesquelles ces employeurs doivent fournir la preuve qu'ils sont à même de mener le projet à bonne fin.

Art. 3

Les emplois visés par la présente loi ne peuvent entraîner la suppression d'autres emplois au sein de l'entreprise.

En cas de licenciement par l'employeur d'un travailleur non concerné par le projet, l'employeur est tenu soit de pourvoir de nouveau à cet emploi dans les six mois, soit d'engager sous contrat définitif un travailleur occupé dans le cadre de la présente loi.

En outre, l'employeur ne peut pas avoir réduit le nombre moyen de membres du personnel durant l'année qui précède la demande du projet.

Art. 4

§ 1^{er}. Les projets portent tous sur un période de six ans.

§ 2. La démission, au cours de cette période, d'un travailleur occupé dans le cadre du projet ne modifie ni les conditions ni la durée de ce dernier. Lors du réengagement d'un travailleur, l'aide de l'Etat est égale au montant prévu pour ce moment-là du projet.

CHAPITRE II

Aide de l'Etat et salariés

Art. 5

§ 1^{er}. Dans les limites des crédits budgétaires, l'Etat supporte, pendant une période de cinq ans maximum, une partie du salaire des travailleurs engagés dans le cadre de la présente loi, à concurrence du montant visé à l'article 7.

§ 2. L'aide de l'Etat pour un même projet, chez un même employeur, doit porter sur un emploi à temps partiel au moins et sur cinq emplois à temps plein au maximum.

§ 3. L'aide de l'Etat peut porter sur 10 emplois à temps plein au maximum s'il est satisfait aux conditions suivantes :

- implantation d'une nouvelle entreprise,
- recrutement d'au moins 10 travailleurs, autres que ceux demandés dans le projet.

§ 4. Cette aide ne peut pas être cumulée avec un autre avantage accordé à charge du budget de l'Etat pour le même emploi.

Art. 6

L'Office national de l'emploi est chargé du paiement de l'aide de l'Etat à l'employeur concerné.

De werkgever is gelast het volledige loon en de daaraan verbonden sociale lasten binnen de normale termijn aan de betrokkenen, werknemer en overheid, uit te betalen.

Art. 7

Het bedrag van de staatstegemoetkoming wordt berekend op basis van de normaal voorziene werkloosheidsuitkering van de betrokken werknemer.

Het bedrag van de staatstegemoetkoming bedraagt :

- gedurende het eerste jaar van het project : de maximale werkloosheidsuitkering zoals de betrokken werknemer in zijn hoedanigheid zou kunnen ontvangen;
- gedurende het tweede jaar : 75 % van de uitkering van het eerste jaar;
- gedurende het derde jaar : 50 % van de uitkering van het eerste jaar;
- gedurende het vierde jaar : 25 % van de uitkering van het eerste jaar;
- gedurende het vijfde jaar : 10 % van de uitkering van het eerste jaar.

Art. 8

De staatstegemoetkoming aan de werkgever gedurende de eerste drie maanden van het project wordt netto aan de werknemer uitbetaald. Het betreft de maximum werkloosheidsuitkering zoals bedoeld in artikel 7.

Art. 9

De werkgever betaalt aan de werknemer vanaf de vierde maand van het project het contractuele loon met de daaraan verbonden sociale lasten, zoals bepaald in artikel 10.

Art. 10

Het loon stemt overen met het loon bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten in de betrokken sector of onderneming.

HOOFDSTUK III

De werknemers

Art. 11

De in deze wet bedoeld arbeidsplaatsen mogen alleen door uitkeringsgerechtigde volledig werklozen bekleed worden.

Voor de toepassing van dit artikel worden eveneens als uitkeringsgerechtigde werklozen beschouwd :

- de door de overheid tewerkgestelde werklozen, de in het bijzonder tijdelijk kader en het derde arbeidscircuit tewerkgestelde werknemers;
- de pas afgestudeerden en zij die hun leertijd beëindigen, vanaf de dag van hun inschrijving bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- de werklozen ouder dan 26 jaar die als werkzoekende zonder vergoeding zijn ingeschreven bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

L'employeur est chargé de payer aux intéressés, travailleur et pouvoirs publics, la totalité du salaire et les charges sociales y afférentes dans le délai normal.

Art. 7

Le montant de l'aide de l'Etat est calculé sur la base de l'allocation de chômage normalement prévue pour le travailleur intéressé.

Le montant de l'aide de l'Etat représente :

- pour la première année du projet : l'allocation de chômage maximum dont l'intéressé pourrait bénéficier en sa qualité de travailleur;
- pour la deuxième année : 75 % de l'allocation de la première année;
- pour la troisième année : 50 % de l'allocation de la première année;
- pour la quatrième année : 25 % de l'allocation de la première année;
- pour la cinquième année : 10 % de l'allocation de la première année.

Art. 8

Pendant les trois premiers mois du projet, l'employeur reçoit le montant net de l'aide de l'Etat, à savoir l'allocation de chômage maximum visée à l'article 7.

Art. 9

A partir du quatrième mois du projet, l'employeur verse au travailleur le salaire contractuel et les charges sociales y afférentes conformément à l'article 10.

Art. 10

Le salaire correspond au salaire prévu par les C. C. T. du secteur ou de l'entreprise concernés.

CHAPITRE III

Les travailleurs

Art. 11

Les emplois visés dans la présente loi ne peuvent être occupés que par des chômeurs complets indemnisables.

Pour l'application du présent article, sont également considérés comme chômeurs indemnisables :

- les chômeurs mis au travail par les pouvoirs publics, les travailleurs occupés dans les cadres spéciaux temporaires et ceux du troisième circuit de travail;
- les jeunes diplômés et ceux qui accomplissent leur dernière année d'études, à dater de leur inscription à l'O. N. Em.;
- les chômeurs de plus de 26 ans, inscrits à l'O. N. Em. en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés.

Art. 12

De werkgever werft aan volgens eigen selectiecriteria.

Hij brengt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte van de openstaande betrekkingen in het project.

Art. 13

De werknemers die worden tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van deze wet zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

De directeur van de gewestelijke tewerkstellingsdienst keurt de arbeidsovereenkomsten goed die in overeenstemming met de goedgekeurde aanvragen worden gesloten.

Art. 14

§ 1. De krachtens deze wet tewerkgestelde werknemers blijven in de eerste twee jaar van het project ingeschreven als werkzoekenden bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De betrokken werknemers mogen in deze periode afwezig zijn, met behoud van loon, om in te gaan op een werkaanbieding. Zij moeten in dit geval een attest van de bezochte werkgever voorleggen waarop het uur van het bezoek wordt vermeld, en in voorkomend geval tevens de reden van hun niet-indienstneming.

De wederzijdse vooropzegperiode zowel bij ontslag door de werkgever, als voor de werknemer, bedraagt in de eerste vijf jaar van het project zeven dagen voor arbeiders en één maand voor bedienden.

§ 2. De werkgever moet in voorkomend geval vanaf het derde jaar van het project bij het Subregionaal Tewerkstellingscomité vooraf een gemotiveerde vraag tot ontslag van een werknemer in het project, indienen. Het S. T. C. kan dit ontslag weigeren gedurende de gehele periode van het project.

Art. 15

Tijdens de duur van het project worden de bijkomende werknemers die ter uitvoering van een project zijn aangevraagd, niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de wetgevingen en reglementeringen waarvan het toepassingsgebied bepaald wordt door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld, met uitsluiting van de wetgeving betreffende de sluitingen van ondernemingen.

HOOFDSTUK IV

Procédure en bijzondere bepalingen

Art. 16

De aanvragen om goedkeuring van de projecten worden bij de Gewestexecutieve ingediend.

Art. 17

De Gewestexecutieve legt de aanvraag ter evaluatie aan het plaatselijk subregionaal tewerkstellingscomité voor.

Art. 12

L'employeur recrute selon ses propres critères de sélection.

Il informe l'O. N. Em. des emplois vacants prévus au projet.

Art. 13

Les travailleurs occupés conformément aux dispositions de la présente loi sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le directeur du service subrégional de l'emploi approuve les contrats de travail qui ont été conclus conformément aux demandes approuvées.

Art. 14

§ 1^{er}. Les travailleurs occupés en vertu de la présente loi restent inscrits comme demandeurs d'emploi à l'O. N. Em. pendant les deux premières années du projet.

Au cours de cette période, les travailleurs concernés ont le droit de s'absenter, avec maintien de la rémunération, pour répondre à une offre d'emploi. Dans ce cas, ils sont tenus de produire une attestation délivrée par l'employeur chez qui ils se sont rendus, mentionnant l'heure à laquelle ils se sont présentés ainsi que, le cas échéant, les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été engagés.

Lorsque l'employeur licencie le travailleur ou que celui-ci donne sa démission, le délai de préavis mutuel est, pendant les cinq premières années du projet, de sept jours pour les ouvriers et d'un mois pour les employés.

§ 2. A partir de la troisième année du projet, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'introduire auprès du comité subrégional de l'emploi une demande motivée de licenciement préalablement à l'interruption du contrat d'un travailleur occupé dans le cadre du projet. Le comité subrégional de l'emploi peut refuser ce licenciement pendant toute la durée du projet.

Art. 15

Au cours du projet, les travailleurs supplémentaires engagés en vue de l'exécution d'un projet ne sont pas pris en considération pour l'application des législations et des règlements dont l'application est fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, à l'exclusion de la législation relative à la fermeture des entreprises.

CHAPITRE IV

Procédure et dispositions particulières

Art. 16

Les demandes d'approbation des projets sont introduites auprès de l'Exécutif régional.

Art. 17

L'Exécutif régional soumet la demande pour évaluation au Comité subrégional de l'emploi concerné.

Het subregionaal tewerkstellingscomité brengt binnen de twee maanden een gemotiveerd advies bij de Gewestexecutieve uit. Dit advies moet inzonderheid inhouden een evaluatie inzake de overeenstemming van de aanvraag met de bepalingen in deze wet met betrekking tot :

- het creëren van nieuwe tewerkstelling,
- de duurzaamheid van het project,
- het aantal en de kwalificaties van de gevraagde werknemers,
- de mogelijke voorafgaandelijke voorwaarden voor goedkeuring van het project.

Art. 18

Wanneer de aanvraag de instemming heeft van de Gewestexecutieve, legt deze een ontwerp van overeenkomst tussen de Staat en de aanvrager aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid voor.

Art. 19

De Minister keurt het hem voorgelegde ontwerp van overeenkomst goed of verwerpt het.

De beslissing van de Minister hangt af van de beschikbaarheid van de begrotingskredieten, van de overeenstemming van het project met de bepalingen van deze wet, en van de naleving van de voorwaarden voor een gezonde concurrentie.

Wat dit laatste betreft, wint de Minister vooraf het advies in van de Minister van Middenstand.

De Minister geeft van de ondertekende overeenkomst kennis aan de Gewestexecutieve, de aanvrager en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 20

De indienstnemingen moeten geschieden binnen twaalf maanden na de kennisgeving bedoeld in artikel 19. Na deze termijn kan op de staatstegemoetkoming geen aanspraak meer worden gemaakt voor indienstnemingen die nog niet geschied zijn.

Art. 21

De Koning bepaalt de modaliteiten voor de indiening van de aanvraag om financiële staatstegemoetkoming en voor de uitbetaling ervan.

Art. 22

De Koning bepaalt de procedure voor de terugvordering van de sommen die onrechtmatig gestort worden aan de begunstigden van de staatstegemoetkoming.

30 maart 1983.

A. DIEGENANT
A. STEVERLYNCK
M. SMET
P. BREYNE
H. VAN WAMBEKE
E. WAUTHY
P. TANT
G. BEERDEN

Dans les deux mois, le Comité subrégional de l'emploi rend un avis motivé à l'Exécutif régional. Cet avis doit notamment évaluer la conformité de la demande aux dispositions de la présente loi concernant :

- la création de nouveaux emplois;
- la viabilité du projet;
- le nombre et la qualification des travailleurs demandés;
- les éventuelles conditions préalables à l'approbation du projet.

Art. 18

Lorsque la demande a reçu l'accord de l'Exécutif régional, celui-ci soumet au Ministre de l'Emploi et du Travail un projet de convention entre l'Etat et le demandeur.

Art. 19

Le Ministre approuve ou refuse le projet de convention qui lui est soumis.

La décision du Ministre est conditionnée par la disponibilité des crédits budgétaires, la conformité du projet aux dispositions de la présente loi et le respect des conditions d'une saine concurrence.

En ce qui concerne ce dernier élément, le Ministre recueille l'avis préalable du Ministre des Classes moyennes.

Le Ministre notifie la convention signée à l'Exécutif régional, au demandeur et à l'Office national de l'emploi.

Art. 20

Les engagements doivent être effectués dans les douze mois de la notification visée à l'article 19. Passé ce délai, aucune aide de l'Etat ne pourra être consentie pour les engagements non encore effectués.

Art. 21

Le Roi fixe les modalités relatives à l'introduction de la demande d'intervention financière de l'Etat et au paiement de celle-ci.

Art. 22

Le Roi fixe la procédure de recouvrement des sommes indûment versées aux bénéficiaires de l'aide de l'Etat.

30 mars 1983.