

SENAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1991-1992

6 JANVIER 1992

Proposition de loi tendant à améliorer la situation de l'indépendante mère de famille

(Déposée par M. Monfils)

DEVELOPPEMENTS

La réglementation actuelle en matière de congé de maternité est satisfaisante. Mais elle ne s'applique qu'aux femmes sous statut ou sous contrat.

D'autres types de réglementations — comme les absences autorisées pour certains événements de la vie familiale, le système de pause-carrière, le travail à temps partiel, ... — donnent aussi aux femmes qui le souhaitent, la possibilité de déterminer le niveau et l'intensité de leur vie familiale et professionnelle.

L'indépendante n'a par définition, aucune possibilité de ce type. Certes, la situation même de l'indépendante lui donne plus de liberté pour organiser sa vie. Il reste que des problèmes se posent à celle-ci, qu'elle peut difficilement surmonter. C'est notamment le cas lorsqu'une grossesse survient alors que l'indépendante débute dans la vie active et ne dispose pas des moyens nécessaires pour assurer, dans de bonnes conditions, le maintien des activités professionnelles en même temps que le repos légitime et la disponibilité personnelle que requièrent la grossesse et la maternité. Le problème est d'importance puisqu'on recense

R. A 15627

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1991-1992

6 JANUARI 1992

Voorstel van wet strekkende tot verbetering van de positie van de vrouw met kinderen die werkzaam is als zelfstandige

(Ingediend door de heer Monfils)

TOELICHTING

De huidige reglementering inzake zwangerschapsverlof is bevredigend, maar zij is alleen toepasselijk op vrouwen met een statuut of met een arbeidsovereenkomst.

Ook andere reglementeringen — zoals de afwezigheden toegestaan voor sommige gebeurtenissen in het gezinsleven, het stelsel van de loopbaanonderbreking, de deeltijdse arbeid, ... — geven aan de vrouwen die dit wensen, de mogelijkheid wat te doen aan het niveau en de intensiteit van hun gezins- en beroepsleven.

De vrouw die als zelfstandige werkt, beschikt per definitie niet over deze mogelijkheden. De zelfstandige heeft natuurlijk wel meer vrijheid om haar leven in te richten. Toch blijven er problemen waarvoor zij moeilijk een oplossing kan vinden. Dat is met name het geval wanneer de zelfstandige zwanger wordt op het ogenblik dat zij van start gaat in het beroepsleven en niet over de nodige middelen beschikt om in goede omstandigheden haar beroepsactiviteiten voort te zetten zonder dat de voor haar zwangerschap en moederschap benodigde rust en persoonlijke beschikbaarheid in het gedrang komen. Het gaat om een

R. A 15627

actuellement en Belgique, 40 117 femmes qui ont pris pour la première fois un registre de commerce depuis moins de trois ans.

Parmi celles-ci, 18 359 sont âgées de 23 à 30 ans. C'est évidemment dans ce groupe que la compatibilité entre vie professionnelle et maternité cause le plus de difficultés.

L'objet de la présente proposition de loi est de répondre autant que faire se peut à ce type de difficultés.

La proposition permet à une indépendante ayant récemment commencé sa première activité professionnelle, et qui est enceinte, de bénéficier d'une exemption des cotisations sociales en cas d'engagement d'un collaborateur. Celui-ci peut contribuer à maintenir l'activité professionnelle de l'indépendante, tout en donnant à celle-ci le temps nécessaire pour mener à bien et dans de bonnes conditions sa grossesse et les premiers mois de sa maternité.

La proposition n'accorde l'exemption des cotisations sociales que dans la mesure où :

- la grossesse survient dans les cinq ans qui suivent la première installation comme indépendante;
- pour autant que l'indépendante n'occupe pas avant la demande plus d'un travailleur à mi-temps.

Par ailleurs, l'exemption n'est accordée que pendant un an maximum à dater au plus tôt de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement (référence au système prévu dans le congé de maternité, par la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

L'exemption est accordée soit pour un travailleur à plein temps, soit pour un travailleur à temps partiel.

On notera que les dispositions de la présente proposition ne suppriment pas celles prévues par la loi-programme du 30 décembre 1988.

Cette loi, en synthèse, a pour objectif d'augmenter le volume de l'emploi en prévoyant l'exemption des cotisations sociales, pendant deux ans, des travailleurs supplémentaires engagés sous contrat à durée indéterminée.

Les dispositions de la présente proposition ont pour objectif, non l'accroissement du volume de l'emploi, mais bien l'amélioration de la situation dans le chef de l'indépendante mère de famille.

Celle-ci peut naturellement opter pour l'une ou l'autre des formules.

belangrijk probleem aangezien België momenteel 40 117 vrouwen telt die tijdens de afgelopen drie jaar voor de eerste keer in het handelsregister zijn ingeschreven.

Onder hen zijn er 18 359 tussen 23 en 30 jaar oud. Het is uiteraard in die groep dat de combinatie van beroepsleven met moederschap de meeste moeilijkheden oplevert.

Het doel van dit wetsvoorstel is zoveel mogelijk tegemoet te komen aan dit soort moeilijkheden.

Het voorstel verleent een zelfstandige die recent haar eerste beroepsbezigheid heeft aangevat en zwanger is, vrijstelling van de sociale bijdragen bij het aanwerven van een medewerker. Met zijn hulp kan zij haar beroepsbezigheid voortzetten en toch tijd overhouden, waardoor zij in goede omstandigheden haar zwangerschap kan uitdragen en de eerste maanden van haar moederschap kan doorkomen.

Het voorstel verleent alleen vrijstelling van sociale bijdragen voor zover :

- de zwangerschap zich voordoet binnen vijf jaar volgend op de eerste vestiging als zelfstandige;
- de zelfstandige vóór de aanvraag niet meer dan één deeltijdse werknemer in dienst heeft.

De vrijstelling wordt voorts slechts verleend voor maximum één jaar te rekenen van ten vroegste de zesde week voorafgaand aan de vermoedelijke bevalingsdatum (verwijzing naar de regeling inzake zwangerschapsverlof neergelegd in de arbeidswet van 16 maart 1971).

De vrijstelling wordt verleend, hetzij voor een voltijds werknemer, hetzij voor een deeltijds werknemer.

Er zij op gewezen dat dit voorstel niet raakt aan de bepalingen van de programmawet van 30 december 1988.

Die wet heeft, samengevat, tot doel het werkgelegenheidsvolume te doen stijgen door te bepalen dat bijkomende werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd gedurende twee jaar vrijstelling kan worden verkregen van de sociale-zekerheidsbijdragen.

De bepalingen van dit voorstel hebben niet de toename van het werkgelegenheidsvolume ten doel, maar wel de verbetering van de toestand van de vrouw met kinderen die werkzaam is als zelfstandige.

Deze kan natuurlijk kiezen voor één van beide formules.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre :

— par employeur : la femme qui exerce une profession commerciale ou artisanale, soit en nom personnel, soit sous le couvert d'une société dont elle détient la majorité des parts, et pour laquelle une inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat est prise depuis moins de cinq ans;

— par augmentation du volume de l'emploi : soit l'engagement dans les liens d'un contrat de travail d'un premier travailleur à temps partiel ou à temps plein, soit l'augmentation de l'horaire de travail d'un travailleur à temps partiel déjà occupé au service de l'entreprise. Deux travailleurs engagés à mi-temps sont considérés comme le premier travailleur engagé;

— par cotisations patronales de sécurité sociale : celles visées à l'article 38, §§ 3 et 3bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 2

L'employeur qui, en raison de son accouchement, procède dans la période de quatorze semaines visée à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et dans les limites visées à l'article 1^{er}, à une augmentation du volume de l'emploi dans son entreprise est exempté du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à cette augmentation d'emploi depuis le début de l'occupation nouvelle du travailleur jusqu'à la fin du quatrième trimestre suivant celui pendant lequel cette occupation a commencé.

Art. 3

Lorsque l'occupation du travailleur donnant droit à exemption des cotisations patronales de sécurité sociale cesse avant l'expiration de la période précisée à l'article 2, l'exemption est maintenue jusqu'à l'expiration de cette période dans le chef du travailleur engagé en remplacement.

VOORSTEL VAN WET**Artikel 1**

Voor de toepassing van deze wet dient te worden verstaan onder :

— werkgever : de vrouw die een handels- of ambachtelijk beroep uitoefent, hetzij in eigen naam, hetzij in de vorm van een vennootschap waarvan zij de meerderheid der aandelen bezit en die sedert ten hoogste vijf jaar in het handelsregister of in het ambachtsregister is ingeschreven;

— verhoging van het werkgelegenheidsvolume : hetzij de aanwerving met een arbeidsovereenkomst van een eerste deeltijdse of voltijdse werknemer, hetzij de verhoging van het aantal arbeidsuren van een deeltijdse werknemer die reeds in dienst is bij de onderneming. Twee halftijds aangeworven werknemers worden beschouwd als één aangeworven werknemer;

— werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid : die bedoeld in artikel 38, § 3 en § 3bis, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Art. 2

De werkgever die wegens haar bevalling binnen de termijn van veertien weken bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en binnen de perken omschreven in artikel 1, het werkgelegenheidsvolume in haar onderneming verhoogt, wordt vanaf het begin van de nieuwe tewerkstelling van de werknemer tot het einde van het vierde kwartaal volgend op het kwartaal waarin die tewerkstelling een aanvang heeft genomen, vrijgesteld van de betaling van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid die verbonden zijn aan die verhoging van het werkgelegenheidsvolume;

Art. 3

Wanneer aan de tewerkstelling van de werknemer die recht geeft op vrijstelling van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid een einde komt vóór de periode bedoeld in artikel 2 verstreken is, wordt de vrijstelling voor de ter vervanging aangeworven werknemer gehandhaafd tot die periode is verstreken.

Art. 4

Les cotisations pour frais d'administration dont l'employeur est redevable envers un secrétariat social agréé d'employeurs en raison de l'augmentation du volume de l'emploi, sont prises en charge par l'Office national de sécurité sociale selon des modalités fixées par arrêté ministériel.

Ph. MONFILS.

Art. 4

De bijdragen voor administratiekosten die de werkgever aan een erkend sociaal secretariaat van werkgevers verschuldigd is wegens de verhoging van het werkgelegenheidsvolume, worden ten laste genomen door de Rijksdienst voor sociale zekerheid, volgens de regels vastgesteld bij ministerieel besluit.