

N. 96 — 1629

[F — 21236]

26 JULI 1996. — Wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II

Preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

HOOFDSTUK I

Definities

Art. 2

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

— de « referentie-lidstaten » : de volgende lidstaten van de Europese Unie : Duitsland, Frankrijk en Nederland;

— de « loonkostenontwikkeling » : de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse conventionele arbeidsduur, uitgedrukt in nationale munt, in België en in de referentie-lidstaten. Voor de loonsverhoging

(1) Gewone zitting 1995-1996 :

Kamer van volksvertegenwoordigers.

Parlementaire stukken. — Wetsontwerp, nr. 609/1. — Amendementen, nr. 609/2 tot 8. — Verslag, nr. 609/9. — Tekst aangenomen door de Commissie, nr. 609/10. — Amendementen, nr. 609/11 tot 14. — Advies van de Raad van State, nr. 609/15. — Amendementen, nr. 609/16. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, nr. 609/17. — Beslissingen van de Parlementaire Overlegcommissie, nr. 82/9-1995 (B.Z.).

Parlementaire Handelingen. — Bespreking en aanneming. Vergaderingen van 10, 12, 13 en 15 juli 1996.

Senaat.

Parlementaire stukken. — Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers, nr. 1-386/1. — Amendementen, nr. 1-386/2 en 3. — Verslagen, nr. 1-386/4 en 5. — Tekst aangenomen door de Commissie, nr. 1-386/6. — Amendementen, nrs. 1-386/7 tot 9. — Beslissing om niet te amenderen, nr. 1-386/10. — Beslissingen van de Parlementaire Overlegcommissie, (1995-1996) nr. 1-82/9.

Parlementaire Handelingen. — Bespreking en aanneming. Vergaderingen van 22 tot 24 juli 1996.

F. 96 — 1629

[F — 21236]

26 JUILLET 1996. — Loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

TITRE I^{er}

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II

Sauvegarde préventive de la compétitivité

CHAPITRE I^{er}

Définitions

Art. 2

Pour l'application du présent titre, on entend par :

— « Etats membres de référence » : les Etats membres de l'Union européenne suivants : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas;

— « évolution du coût salarial » : l'augmentation en termes nominaux du coût salarial moyen par travailleur dans le secteur privé, exprimé en équivalents temps plein et, le cas échéant, corrigé en fonction de modifications dans la durée annuelle moyenne conventionnelle de travail, exprimée en monnaie nationale, en Belgique et dans les Etats

(1) Session ordinaire 1995-1996 :

Chambre des représentants.

Documents parlementaires. — Projet de loi, n° 609/1. — Amendements, n° 609/2 à 8. — Rapport, n° 609/9. — Texte adopté par la Commission, n° 609/10. — Amendements, n° 609/11 à 14. — Avis du Conseil d'Etat, n° 609/15. — Amendements, n° 609/16. — Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat, 609/17. — Décisions de la Commission parlementaire de concertation, n° 82/9-1995 (S.E.).

Annales parlementaires. — Discussion et adoption. Séances des 10, 12, 13 et 15 juillet 1996.

Sénat.

Documents parlementaires. — Projet transmis par la Chambre des représentants, n° 1-386/1. — Amendements, n° 1-386/2 et 3. — Rapports n° 1-386/4 et 5. — Texte adopté par la Commission, n° 1-386/6. — Amendements, n° 1-386/7 à 9. — Décision de ne pas amender, n° 1-386/10. — Décisions de la Commission parlementaire de concertation, (1995-1996) n° 1-82/9.

Annales parlementaires. — Discussion et adoption. Séances du 22 au 24 juillet 1996.

in België en in de referentie-lidstaten wordt uitgegaan van de gegevens en de vooruitzichten van de OESO;

— de « inflatie » : de procentuele verhoging van het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de verwachte inflatie wordt uitgegaan van de gegevens van het Instituut van nationale rekeningen en van de OESO;

— de « indexering » : de verhoging van de lonen die voortvloeit uit de toepassing van de indexeringsmechanismen zoals zij zijn omschreven in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer;

— de « baremieke verhoging » : de bestaande loonsverhoging wegens dienstanciënniteit, leeftijd, normale bevorderingen of individuele categorieveranderingen, bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd;

— de « werkgelegenheid » : het aantal tewerkgestelde personen, in totaal en per sector, in de privésector in België en in de referentie-lidstaten, alsook het aantal in voltijdse equivalenten;

— de « sociale gesprekspartners » : de representatieve organisaties die de werknemers en de werkgevers vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3

§ 1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling worden uitgedrukt in procentuele groeivoeten ten opzichte van de twee voorgaande jaren en de vooruitzichten voor de komende twee jaar en de toestand in de referentie-lidstaten.

§ 2. Het relatief belang van elke referentie-lidstaat wordt voor ieder jaar bepaald door het gewicht van het bruto binnenlands produkt in waarde van dat land in het totale bruto binnenlands produkt van alle referentie-lidstaten samen, uitgedrukt in gemeenschappelijke munt.

§ 3. De Koning kan, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, bij in Ministerraad overlegd besluit, de technische berekeningswijze van de factoren bedoeld in § 1 nader regelen.

HOOFDSTUK II

Verslagen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht

Art. 4

§ 1. Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentie-lidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse

membres de référence. L'augmentation salariale en Belgique et dans les Etats membres de référence est basée sur les données et les prévisions de l'OCDE;

— « inflation » : l'augmentation, exprimée en pourcentage, de l'indice-santé des prix à la consommation. L'inflation attendue est basée sur les données de l'Institut des comptes nationaux et de l'OCDE;

— « indexation » : l'augmentation des salaires résultant de l'application des mécanismes d'indexation tels que décrits dans les conventions collectives de travail existantes relatives à la liaison des salaires à l'indice-santé;

— « augmentation barémique » : l'augmentation salariale existante en fonction de l'ancienneté, de l'âge, des promotions normales ou changements de catégorie individuels, prévue par des conventions collectives de travail;

— « emploi » : le nombre de personnes occupées dans le secteur privé, globalement et par secteur, en Belgique et dans les Etats membres de référence, ainsi que le nombre en équivalents temps plein;

— « interlocuteurs sociaux » : les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil national du travail.

Art. 3

§ 1^{er}. L'évolution de l'emploi et l'évolution du coût salarial sont exprimées en taux de croissance en pourcentages par comparaison avec les deux années antérieures et les prévisions pour les deux années suivantes, ainsi qu'avec la situation dans les Etats membres de référence.

§ 2. L'importance relative de chacun des Etats membres de référence est fixée pour chaque année par le poids que représente le Produit intérieur brut en valeur de ce pays dans le Produit intérieur brut global de l'ensemble des Etats membres de référence, exprimé en monnaie commune.

§ 3. Le Roi peut, après avis du Conseil central de l'économie, fixer, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités techniques du calcul des facteurs visés au § 1^{er}.

CHAPITRE II

Rapports sur l'évolution de l'emploi et de la compétitivité

Art. 4

§ 1^{er}. Deux fois par an, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail émettent, avant le 31 janvier et le 31 juillet, un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les Etats membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la

van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentie-lidstaten, en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de produktiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen.

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering.

§ 2. De Regering kan over het verslag bedoeld in § 1 overleg plegen met de sociale gesprekspartners.

Art. 5

Jaarlijks brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, vóór 30 september, een technisch verslag uit over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling, op basis van de evolutie in de voorbije twee jaar evenals de verwachte loonkostenontwikkeling in de referentie-lidstaten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de verwachte inflatie en anderzijds de marge voor reële loonsverhogingen.

Dit verslag wordt onverwijld overgezonden aan de Federale Wetgevende Kamers en aan de Regering, alsook aan de sociale gesprekspartners.

HOOFDSTUK III

De collectieve loononderhandelingen

Art. 6

§ 1. Om de twee jaar, vóór 31 oktober, worden, op basis van de verslagen bedoeld in de artikelen 4 en 5, in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners, ondermeer werkgelegenheidsmaatregelen en de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd.

§ 2. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling houdt rekening met de loonkostenontwikkeling in de referentie-lidstaten zoals deze verwacht wordt voor de komende twee jaar van het interprofessioneel akkoord, maar bedraagt minimaal de indexering en de baremieke verhogingen.

De marge kan verminderd worden ten belope van de verschillen in loonkosten die voortvloeien uit een hogere loonkostenontwikkeling gedurende de twee voorgaande jaren dan deze in de referentie-lidstaten.

politique en matière de salaires et d'emploi des Etats-membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations.

Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement.

§ 2. Le Gouvernement peut soumettre le rapport visé au § 1^{er} à une concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Art. 5

Chaque année, le Conseil central de l'économie émet, avant le 30 septembre, un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, sur la base de l'évolution des deux dernières années ainsi que de l'évolution du coût salarial attendue dans les Etats membres de référence. Une distinction est établie entre l'inflation attendue, d'une part, et la marge pour des augmentations salariales en termes réels, d'autre part.

Ce rapport est transmis sans délai aux Chambres législatives fédérales et au Gouvernement, ainsi qu'aux interlocuteurs sociaux.

CHAPITRE III

Les négociations salariales collectives

Art. 6

§ 1^{er}. Tous les deux ans, avant le 31 octobre, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base des rapports visés aux articles 4 et 5, entre autres des mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

§ 2. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial tient compte de l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence telle qu'elle est prévue pour les deux années de l'accord interprofessionnel, mais correspond au moins à l'indexation et aux augmentations barémiques.

La marge peut être réduite à concurrence des écarts salariaux qui auraient résulté d'une hausse salariale supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence au cours des deux années précédentes.

Niettegenstaande de correctie waarin het vorige lid voorziet, bevat de marge steeds tenminste de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 3. Bij gebreke van een consensus tussen de sociale gesprekspartners binnen twee maanden te rekenen vanaf het technisch verslag bedoeld in artikel 5, roept de Regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in hetzelfde verslag.

§ 4. In geval van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 7

§ 1. Bij gebreke van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners, binnen een maand na het bijeenroepen van de sociale gesprekspartners voor overleg zoals bedoeld in artikel 6, § 3, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 6, §§ 1 en 2, vastleggen, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 2. Bij gebreke van een interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, voor de voorziene duur van het interprofessioneel akkoord, bijkomende maatregelen nemen voor de werkgelegenheid, onder andere met betrekking tot :

1° arbeidsherverdeling, met inbegrip van mogelijkheden tot arbeidsduurvermindering, deeltijdse arbeid, verhogen van kansen op werkgelegenheid voor jongeren en loopbaanonderbreking;

2° een soepelere organisatie van de arbeidsmarkt.

Art. 8

§ 1. Op sectoraal niveau worden vóór 31 maart of op bedrijfsniveau vóór 31 mei van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord, collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met betrekking tot de werkgelegenheid en de loonkostenontwikkeling. De loonkostenontwikkeling moet binnen de maximale marge blijven bedoeld in de artikelen 6 en 7, met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen. Hierbij wordt rekening gehouden met het in de sector geldende loonindexeringsmechanisme en met de economische mogelijkheden van de sector.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in § 1 kunnen betrekking hebben op zowel de loon- en de arbeidsvoorwaarden als op de evolutie van de werkgelegenheid, voor zover de loonkostenontwikkeling die uit deze elementen voortvloeit zich binnen de marge bedoeld in de artikelen 6 en 7 situeert.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge contient toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux dans les deux mois à compter du rapport technique visé à l'article 5, le Gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport.

§ 4. En cas d'accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 7

§ 1^{er}. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux, dans le mois suivant la convocation des interlocuteurs sociaux à une concertation telle que prévue à l'article 6, § 3, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, conformément aux conditions prévues à l'article 6, §§ 1^{er} et 2, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 2. A défaut d'un accord interprofessionnel sur l'emploi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour la durée prévue de l'accord interprofessionnel, prendre des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi, entre autres en ce qui concerne :

1° la redistribution du travail, en ce compris des possibilités de réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l'augmentation des chances d'emploi pour les jeunes et l'interruption de carrière;

2° une plus grande souplesse dans l'organisation du marché de travail.

Art. 8

§ 1^{er}. Des conventions collectives de travail relatives à l'évolution de l'emploi et à l'évolution du coût salarial sont conclues au niveau sectoriel avant le 31 mars ou au niveau des entreprises avant le 31 mai de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel. L'évolution du coût salarial doit se situer dans la marge maximale visée aux articles 6 et 7, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques. Ce faisant, il est tenu compte du mécanisme d'indexation des salaires en vigueur dans le secteur et des possibilités économiques du secteur.

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1^{er} peuvent porter tant sur les conditions de rémunération et de travail que sur l'évolution de l'emploi, pour autant que l'évolution du coût salarial qui en découle respecte la marge visée aux articles 6 et 7.

Art. 9

§ 1. De in de artikelen 6 en 7 bedoelde marge voor de loonkostenontwikkeling mag niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau.

De werkgever die de bepalingen van het voorgaande lid niet respecteert, is gehouden een administratieve geldboete te betalen, die niet meer mag bedragen dan het dubbele van de overschrijding van de marge, bedoeld in de artikelen 6 en 7. De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zijn van toepassing op de ondernemingen die de bepalingen van de besluiten, genomen ter uitvoering van artikel 7, § 2, niet naleven.

§ 3. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal vóór 30 november van elk jaar aanbevelingen formuleren over de collectieve arbeidsovereenkomsten op intersectoraal of sectoraal niveau, die onvoldoende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid bevatten. Op basis van deze aanbevelingen kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de gepaste maatregelen nemen die noodzakelijk zijn.

Deze aanbevelingen hebben tot doel de ontwikkeling van de werkgelegenheid af te stemmen op die van de drie referentie-lidstaten, met als ambitie minstens de totale intersectorale werkgelegenheid te vrijwaren.

Art. 10

Voor de berekening van de loonkostenontwikkeling worden niet meegerekend:

1° de winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet;

2° de verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten.

HOOFDSTUK IV

Bijsturingsmechanismen

Art. 11

§ 1. De tweejaarlijkse intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in artikel 6 voorzien in een bijsturingsmechanisme dat van toepassing is wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentie-lidstaten.

Art. 9

§ 1^{er}. Les conventions de travail au niveau intersectoriel, sectoriel, d'entreprise ou individuel ne peuvent prévoir de dépassement de la marge d'évolution du coût salarial visée aux articles 6 et 7.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa précédent est tenu de payer une amende administrative qui ne peut excéder le double du dépassement de la marge visée aux articles 6 et 7. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités de l'établissement et de la perception de cette amende.

§ 2. Les dispositions du chapitre V de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, s'appliquent aux entreprises qui ne respectent pas les arrêtés pris en application de l'article 7, § 2.

§ 3. Avant le 30 novembre de chaque année, le Conseil supérieur pour l'emploi formulera des recommandations sur les conventions collectives de travail au niveau intersectoriel ou sectoriel, qui ne comportent pas de mesures suffisantes en faveur de l'emploi. Sur la base de ces recommandations, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, prendre les mesures appropriées qui s'imposent.

Ces recommandations ont comme objectif d'assurer une évolution de l'emploi parallèle à celle des trois Etats membres de référence avec l'ambition de maintenir au moins l'emploi intersectoriel global.

Art. 10

Ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial :

1° les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi;

2° les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein.

CHAPITRE IV

Mécanismes de correction

Art. 11

§ 1^{er}. Les conventions collectives de travail intersectorielles biennales visées à l'article 6 prévoient un mécanisme de correction qui s'applique lorsqu'il s'avère, à la fin de la première année, que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

§ 2. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een bijsturingmechanisme dat kadert in het intersectorale bijsturingmechanisme bedoeld in § 1, en dat rekening houdt met de eigen karakteristieken in de betrokken sector.

§ 3. Bij ontstentenis van een bijsturingmechanisme of bij een ondoelmatig bijsturingmechanisme op sectoraal niveau, bedoeld in § 2, is het intersectorale bijsturingmechanisme bedoeld in § 1 van kracht.

Art. 12

§ 1. De overschrijding van de loonkostenontwikkeling bedoeld in artikel 11, § 1, wordt door de sociale gesprekspartners vastgesteld op basis van het technisch verslag bedoeld in artikel 5.

§ 2. De sociale gesprekspartners stellen de eventuele overschrijding vast ten laatste op 30 november van het eerste jaar en passen het bijsturingmechanisme toe bedoeld in artikel 11, § 2, of in voorkomend geval, § 1.

Bij gebreke van een consensus tussen de sociale gesprekspartners roept de Regering de sociale gesprekspartners vóór 31 december van het eerste jaar voor overleg bijeen en doet zij een bemiddelingsvoorstel.

Art. 13

§ 1. Bij gebreke van een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners binnen een maand na de bijeenroeping van de sociale gesprekspartners, bedoeld in artikel 12, § 2, tweede lid, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van het bijsturingmechanisme bedoeld in artikel 11, § 2, of, in voorkomend geval, § 1, opleggen, met als minimale loonkostenontwikkeling de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 2. Bij ontstentenis van een bijsturingmechanisme of bij een ondoelmatig bijsturingmechanisme bedoeld in artikel 11, § 1 of § 2, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, een bijsturing van de loonkostenontwikkeling opleggen, op basis van het technisch verslag bedoeld in artikel 5, voor het geval op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentie-lidstaten.

Niettegenstaande de bijsturing waarin het vorige lid voorziet bevat de marge steeds tenminste de indexering en de baremieke verhogingen.

§ 3. Indien de vastgestelde werkgelegenheidsontwikkeling lager is dan bij de referentie-lidstaten, zullen de Regering en de sociale gesprekspartners in overleg :

1° de oorzaken van deze ontwikkeling onderzoeken en

2° in voorkomend geval, ieder wat hem betreft, bijkomende maatregelen treffen.

Dit overleg heeft tot doel de ontwikkeling van de werkgelegenheid af te stemmen op die van de drie referentie-lidstaten, met als ambitie minstens de totale intersectorale werkgelegenheid te handhaven.

§ 2. Les conventions collectives de travail sectorielles prévoient un mécanisme de correction qui s'inscrit dans le cadre du mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1^{er} et qui tient compte des caractéristiques propres au secteur concerné.

§ 3. A défaut d'un mécanisme de correction ou lorsque le mécanisme de correction au niveau sectoriel, visé au § 2, s'avère inefficace, le mécanisme de correction intersectoriel visé au § 1^{er}, est d'application.

Art. 12

§ 1^{er}. Le dépassement de l'évolution du coût salarial visé à l'article 11, § 1^{er}, est constaté par les interlocuteurs sociaux sur la base du rapport technique visé à l'article 5.

§ 2. Les interlocuteurs sociaux constatent le dépassement éventuel au plus tard le 30 novembre de la première année et appliquent le mécanisme de correction prévu à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1^{er}.

A défaut de consensus entre les interlocuteurs sociaux, le Gouvernement convoque ceux-ci à une concertation avant le 31 décembre de la première année et formule une proposition de médiation.

Art. 13

§ 1^{er}. A défaut d'un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux dans le mois de la convocation des interlocuteurs, visée à l'article 12, § 2, alinéa 2, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, imposer l'application du mécanisme de correction visé à l'article 11, § 2, ou, le cas échéant, § 1^{er}, avec comme évolution minimale du coût salarial l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 2. Si le mécanisme de correction visé à l'article 11, § 1^{er} ou § 2, n'est pas fixé ou s'avère inefficace, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, imposer une correction de l'évolution du coût salarial, sur la base du rapport technique visé à l'article 5, s'il s'avère à la fin de la première année que l'évolution du coût salarial en Belgique est supérieure à l'évolution du coût salarial dans les Etats membres de référence.

Nonobstant la correction visée à l'alinéa précédent, la marge comporte toujours au minimum l'indexation et les augmentations barémiques.

§ 3. Lorsque l'évolution de l'emploi constatée est inférieure à celle des Etats membres de référence, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux en concertation :

1° examineront les causes de cette évolution et

2° le cas échéant, prendront, chacun en ce qui le concerne, des mesures supplémentaires.

Cette concertation a comme objectif d'assurer une évolution de l'emploi parallèle à celle des trois Etats membres de référence, avec l'ambition de maintenir au moins l'emploi intersectoriel global.

HOOFDSTUK V

Bijkomende bepalingen

Art. 14

§ 1. Rekening houdende met het verslag bedoeld in artikel 4 kan de Koning, na advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, bij in Ministerraad overlegd besluit, maatregelen nemen met betrekking tot een gelijkwaardige matiging van de inkomens van de zelfstandigen ten voordele van de investeringen in hun onderneming en de werkgelegenheid, evenals maatregelen met betrekking tot een gelijkwaardige matiging voor de inkomens van de vrije beroepen, de dividenden, de tantièmes, de sociale uitkeringen, de huurprijzen en andere inkomens.

§ 2. Op de overtreding van de krachtens dit artikel vastgestelde bepalingen staat een administratieve geldboete die de bedragen, bedoeld in de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten ingeval van inbreuk op sommige sociale wetten, niet mag overschrijden. De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regels voor de vaststelling en de inning van deze boete.

HOOFDSTUK VI

Overgangs- en slotbepalingen

Art. 15

Deze titel is niet van toepassing op de bepalingen van het interprofessioneel akkoord 1995-1996.

Art. 16

§ 1. Voor het eerste interprofessioneel akkoord gesloten met toepassing van deze wet moet onder « baremieke verhogingen » worden verstaan die welke opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten vóór 1 mei 1996, neergelegd op de griffie van de Dienst der collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

§ 2. De uitvoering van artikel 48 van deze wet kan geen aanleiding geven tot betaling van de administratieve geldboete bepaald in artikel 9, § 1.

Art. 17

§ 1. De besluiten genomen met toepassing van de artikelen 7, § 2, 9, § 3, en 14, § 1, kunnen de van kracht zijnde wettelijke bepalingen opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

CHAPITRE V

Dispositions complémentaires

Art. 14

§ 1^{er}. Tenant compte du rapport visé à l'article 4, le Roi peut, après avis du Conseil supérieur de l'emploi, prendre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, des mesures de modération équivalente des revenus des indépendants en faveur des investissements dans leur entreprise et de l'emploi, ainsi que des mesures de modération équivalente des revenus des professions libérales, des dividendes, des tantièmes, des allocations sociales, des loyers, et des autres revenus.

§ 2. Les infractions aux dispositions arrêtées en vertu du présent article sont punies d'une amende administrative qui ne peut excéder les montants prévus dans la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités de l'établissement et de la perception de cette amende.

CHAPITRE VI

Dispositions transitoires et finales

Art. 15

Le présent titre ne s'applique pas aux dispositions de l'accord interprofessionnel 1995-1996.

Art. 16

§ 1^{er}. Pour le premier accord interprofessionnel conclu en application de la présente loi, on doit entendre par « augmentations barémiques », celles qui sont prévues dans les conventions collectives de travail, conclues avant le 1^{er} mai 1996, déposées au greffe du Service des conventions collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

§ 2. L'exécution de l'article 48 de la présente loi ne peut donner lieu au paiement de l'amende administrative visée à l'article 9, § 1^{er}.

Art. 17

§ 1^{er}. Les arrêtés pris en application des articles 7, § 2, 9, § 3, et 14, § 1^{er}, peuvent abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions légales en vigueur.

§ 2. De besluiten bedoeld in § 1 houden op uitwerking te hebben op het einde van de zevende maand volgend op de datum van inwerkingtreding ervan, tenzij zij voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

§ 3. De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in § 2 kunnen niet dan bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

Art. 18

In artikel 9, § 1, van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, wordt een tweede lid toegevoegd, luidend als volgt :

« De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid kan aanbevelingen formuleren over de passende maatregelen op het vlak van de loonkostenontwikkeling of de werkgelegenheid indien hij van oordeel is dat de buitengewone omstandigheden zich voordoen. »

Art. 19

In artikel 10, § 1, 4°, van dezelfde wet worden de woorden « in de sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie » geschrapt.

Art. 20

In de artikelen 10 en 11 van dezelfde wet worden de woorden « de artikelen 8, § 5, en 9, § 5, » telkens vervangen door de woorden « artikel 9, § 5 ».

Art. 21

De hoofdstukken I en II van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen worden opgeheven.

Art. 22

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de datum van inwerkingtreding van deze titel.

TITEL III

Bevordering van de werkgelegenheid

HOOFDSTUK I

Voltijds Bruggpensioen

Art. 23

§ 1. In de paritaire comités of subcomités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die voorzien in de invoering van een stelsel van

§ 2. Les arrêtés visés au § 1^{er} cessent de produire leurs effets à la fin du septième mois qui suit leur entrée en vigueur s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

§ 3. Les arrêtés confirmés par la loi au sens du § 2 ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

Art. 18

Dans l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, il est inséré un alinéa 2, rédigé comme suit :

« Le Conseil supérieur de l'emploi peut formuler des recommandations sur les mesures utiles sur le plan de l'évolution du coût salarial ou de l'emploi s'il est d'avis que les circonstances exceptionnelles se produisent. »

Art. 19

A l'article 10, § 1^{er}, 4°, de la même loi, les mots « dans les secteurs exposés à la concurrence internationale » sont supprimés.

Art. 20

Aux articles 10 et 11 de la même loi, les mots « des articles 8, § 5, et 9, § 5, » et « aux articles 8, § 5, et 9, § 5 » sont remplacés respectivement par les mots « de l'article 9, § 5, » et « à l'article 9, § 5 ».

Art. 21

Les chapitres I^{er} et II de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays sont abrogés.

Art. 22

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la date d'entrée en vigueur du présent titre.

TITRE III

Promotion de l'emploi

CHAPITRE I^{er}

Prépension à temps plein

Art. 23

§ 1^{er}. Dans les commissions ou sous-commissions paritaires; des conventions collectives de travail peuvent être conclues, prévoyant l'instauration d'un

conventioneel bruggpensioen, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen, voor de ontslagen werknemers die in de periode 1 januari 1997 tot 31 december 1997 55 jaar of ouder zijn en voor de ontslagen werknemers die in de periode 1 januari 1998 tot 31 december 1998 56 jaar of ouder zijn. Bovendien moet de leeftijd van 55 of 56 jaar worden bereikt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomsten en op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. De bedoelde werknemers moeten op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf en dat zij beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

— de periode van actieve dienst als dienstplichtige en als gewetensbezwaarde met toepassing van de Belgische wetgeving;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstellwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens welke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal 3 jaar in rekening worden gebracht;

— de dagen tijdens welke de werknemer zijn loondienst onderbroken heeft om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar nog niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal 3 jaar in rekening worden gebracht;

— de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van 5 jaar.

§ 3. De Koning kan de voorwaarden en nadere regelen ter uitvoering van dit artikel bepalen.

Art. 24

§ 1. Met ingang van 1 januari 1997 wordt een bijzondere compenserende maandelijkse werkgeversbijdrage ingevoerd, bestemd voor de sector

régime de prépension conventionnelle, tel que prévu par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'attribution d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, pour les travailleurs licenciés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1997 sont âgés de 55 ans ou plus et pour les travailleurs licenciés qui au cours de la période du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 1998 sont âgés de 56 ans ou plus. Par ailleurs, l'âge de 55 ou 56 ans doit être atteint au cours de la durée de validité de ces conventions collectives de travail et au moment de la fin de leur contrat de travail. Les travailleurs visés doivent, au moment de la fin de leur contrat de travail, pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, au sens de l'article 114, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir prouver qu'au moment de la fin du contrat de travail, soit ils ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, soit qu'ils sont occupés par un employeur qui relève de la commission paritaire de la construction, et qu'ils disposent d'une attestation, délivrée par le médecin du travail, qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

§ 2. Pour l'application du présent article, sont assimilés à des jours de travail pour le calcul du passé professionnel :

— la période de service actif en tant que milicien et en tant qu'objecteur de conscience en application de la législation belge;

— les jours d'interruption de carrière, conformément aux dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes au cours desquelles le travailleur a interrompu son activité salariée pour élever un enfant de moins de 6 ans. Ces assimilations peuvent totaliser 3 ans au maximum;

— les jours au cours desquels le travailleur a interrompu son activité salariée pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant âgé de moins de 6 ans. Ces assimilations peuvent être prises en compte pour un maximum de 3 ans au total;

— les jours de chômage complet avec un maximum de 5 ans.

§ 3. Le Roi peut déterminer les conditions et modalités d'exécution de cet article.

Art. 24

§ 1^{er}. Une cotisation patronale mensuelle compensatoire particulière est instaurée à partir du 1^{er} janvier 1997. Celle-ci est destinée au secteur du

werkloosheid voor ieder conventioneel brugpensioen dat wordt toegekend, krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 23.

Deze bijzondere compenserende bijdrage is verschuldigd tot en met de maand waarin de conventioneel bruggepensioneerde de leeftijd van 58 jaar bereikt.

§ 2. Het bedrag van de bijzondere compenserende maandelijksse werkgeversbijdrage bedoeld in § 1, wordt per bruggepensioneerde bepaald op 50 % van de aanvullende vergoeding voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 23.

Dit percentage wordt verlaagd tot 33 % voor de bruggepensioneerden die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

§ 3. De storting van de bijzondere compenserende bijdrage wordt verricht door de debiteur van de aanvullende vergoeding, hetzij de werkgever, hetzij het Fonds voor bestaanszekerheid waaronder de werkgever ressorteert, hetzij elke andere persoon of elke andere instelling die tot de verplichting van de werkgever inzake de betaling van de aanvullende vergoeding gehouden is.

De Koning bepaalt de nadere regelen van betaling van de bijzondere compenserende bijdrage indien de aanvullende vergoeding door verscheidene debiteuren is verschuldigd.

§ 4. De bijzondere compenserende bijdrage wordt betaald aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Deze Rijksdienst maakt de opbrengst van deze bijdrage over op een speciale rekening van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

De bijzondere compenserende bijdrage bedoeld in § 1 wordt gelijkgesteld met sociale zekerheidsbijdragen, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de bevoegde rechter in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instellingen belast met de inning en de invordering van de bijdragen.

HOOFDSTUK II

Halftijds Brugpensioen

Art. 25

In afwijking van de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de Koning voor de oudere werknemers bedoeld in artikel 46 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, voorzien in de mogelijkheid tot inkorting van de opzegtermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode en dit in afwijking van artikel 46 van het koninklijk besluit

chômage pour chaque prépension conventionnelle accordée en vertu d'une convention collective de travail conclue en application de l'article 23.

Cette cotisation compensatoire particulière est due jusques et y compris le mois au cours duquel la personne en prépension conventionnelle atteint l'âge de 58 ans.

§ 2. Le montant de la cotisation patronale mensuelle compensatoire particulière visée au § 1^{er} est fixé par prépensionné, à 50 % de l'indemnité complémentaire prévue dans la convention collective de travail conclue en application de l'article 23.

Ce pourcentage est réduit à 33 % pour les prépensionnés qui sont remplacés par un chômeur complet indemnisé qui est depuis un an chômeur complet indemnisé.

§ 3. Le versement de la cotisation compensatoire particulière est effectuée par le débiteur de l'indemnité complémentaire, soit l'employeur, soit le Fonds de sécurité d'existence auquel l'employeur ressortit, soit toute autre personne ou toute autre institution assujettie à l'obligation de l'employeur en matière de paiement de l'indemnité complémentaire.

Le Roi fixe les modalités de paiement de la cotisation compensatoire particulière si l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs différents.

§ 4. La cotisation compensatoire particulière est payée à l'Office national de sécurité sociale.

Cet Office national verse le produit de cette cotisation sur un compte spécial de l'Office national de l'emploi.

La cotisation compensatoire particulière visée au § 1^{er} est assimilée à des cotisations de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justificatif des cotisations, les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière de procédure judiciaire, le privilège et la communication du montant de la créance des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations.

CHAPITRE II

Prépension à mi-temps

Art. 25

Par dérogation aux articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Roi peut, pour les travailleurs âgés visés à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, prévoir la possibilité de réduire le préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis et ce, par dérogation à l'article 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du

van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, en met behoud van hun recht op de werkloosheidsuitkeringen. Van deze mogelijkheid tot inkorting van de opzegtermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode kan worden gebruik gemaakt door de werknemers bedoeld in dit artikel die, met toepassing van de CAO n° 55 gesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993 of met toepassing van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad die deze CAO n° 55 wijzigt of aanvult, op halftijds brugpensioen zijn en die overgaan naar het voltijds brugpensioen zoals voorzien in een CAO gesloten overeenkomstig de bepalingen van het voornoemde koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Art. 26

In de ondernemingen en de paritaire comités of subcomités kunnen, voor de periode van 1 januari 1997 tot 31 december 1998, collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die voorzien in de invoering van een stelsel van halftijds brugpensioen, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 55 gesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993 voor de oudere werknemers, bedoeld in artikel 46 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, vanaf de leeftijd van 55 jaar voor zover de onderneming of het paritair comité of subcomité voor de periode 1 januari 1995 tot 31 december 1996 gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 10, § 1, van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

De Koning kan de voorwaarden en nadere regelen bepalen ter uitvoering van de bepalingen van dit artikel.

HOOFDSTUK III

Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van werkzoekenden

Art. 27

§ 1. In artikel 61, § 1, tweede lid, van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, worden de woorden « vóór 31 maart 1995 bepaalt de Koning » vervangen door de woorden « De Koning bepaalt ».

§ 2. In artikel 61, § 1, vierde lid, van dezelfde wet worden de woorden « na 31 december 1996 » vervangen door de woorden « na 31 december 1998 ».

chômage, avec maintien de leur droit aux allocations de chômage. Cette possibilité de réduire le préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis peut être utilisée par les travailleurs visés au présent article qui, en application de la CCT n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 1993 ou en application d'une CCT conclue au Conseil national du travail modifiant ou complétant cette CCT n° 55, sont en prépension à mi-temps et passent à la prépension à temps plein comme prévu dans une CCT conclue conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, relatif à l'attribution d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 26

Dans les entreprises et dans les commissions ou sous-commissions paritaires, des conventions collectives de travail peuvent être conclues pour la période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1998 prévoyant l'instauration d'un régime de prépension à mi-temps

tel que visé dans la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993 pour les travailleurs âgés visés à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, à partir de l'âge de 55 ans pour autant que l'entreprise ou la commission ou sous-commission soit liée pour la période du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1996 par une convention collective de travail conclue en application de l'article 10, § 1^{er}, de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi.

Le Roi peut déterminer les conditions et modalités d'exécution de cet article.

CHAPITRE III

Plan d'embauche pour la promotion du recrutement de demandeurs d'emploi

Art. 27

§ 1^{er}. A l'article 61, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, les mots « avant le 31 mars 1995, le Roi détermine » sont remplacés par les mots « Le Roi détermine ».

§ 2. A l'article 61, § 1^{er}, alinéa 4, de la même loi, les mots « après le 31 décembre 1996 » sont remplacés par les mots « après le 31 décembre 1998 ».

Art. 28

Artikel 64, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

"10° van de bepalingen van Titel III, Hoofdstuk IV, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen".

HOOFDSTUK IV

Tewerkstellingsakkoorden

Art. 29

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is.

§ 2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van dit hoofdstuk uitbreiden tot de overheden en de werkgevers op wie de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, van toepassing is.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de voorwaarden en de nadere regelen bepalen overeenkomstig welke, in het kader van de toepassing van dit hoofdstuk, de in artikel 30 vermelde voordelen worden toegekend aan de werkgevers bedoeld in het vorige lid. Hij kan tevens het toezicht op die toekenning regelen.

Art. 30

§ 1. Onverminderd het bepaalde in artikel 35 hebben de werkgevers die ter uitvoering van een tewerkstellingsakkoord gesloten overeenkomstig de bepalingen van een daartoe in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, een netto-aangroei van het aantal werknemers en daarenboven tenminste een gelijkwaardig arbeidsvolume aantonen, dit in vergelijking met het overeenstemmende kwartaal van 1996, voor elke nieuw aangeworven werknemer, aangeworven ná 31 december 1996, recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid van 37 500 frank per kwartaal. Indien de vermindering van 37 500 frank hoger is dan het bedrag van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bedoeld in artikel 38, § 3, 1° tot 7° en 9°, en § 3bis, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, die voor de bijkomende werknemer verschuldigd zijn, wordt het bedrag van de vermindering beperkt tot het bedrag dat overeenstemt met een volledige vrijstelling van de voornoemde werkgeversbijdragen, verschuldigd voor deze werknemer.

Art. 28

L'article 64, § 1^{er}, de la même loi est complété comme suit :

"10° des dispositions du Titre III, Chapitre IV, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité".

CHAPITRE IV

Accords en faveur de l'emploi

Art. 29

§ 1^{er}. Ce chapitre s'applique aux employeurs et aux travailleurs soumis à l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étendre l'application du présent chapitre aux autorités et aux employeurs soumis à l'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer les conditions et modalités selon lesquelles, dans le cadre de l'application du présent chapitre, les avantages prévus à l'article 30 sont octroyés aux employeurs visés à l'alinéa précédent. Il peut également régler le contrôle de cet octroi.

Art. 30

§ 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 35, les employeurs qui, en exécution d'un accord en faveur de l'emploi conclu conformément aux dispositions d'une convention collective de travail conclue à cet effet au sein du Conseil national du travail, font la preuve d'une croissance nette du nombre de travailleurs et en outre d'un volume de travail au moins équivalent et ce, par comparaison avec le trimestre correspondant de 1996, ont droit, pour chaque nouveau travailleur engagé après le 31 décembre 1996, à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 37 500 francs par trimestre. Si la réduction de 37 500 francs est supérieure au montant des cotisations patronales de sécurité sociale, visées à l'article 38, § 3, 1° à 7° et 9°, et § 3bis, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, dues pour le travailleur supplémentaire, le montant de la réduction est limité au montant correspondant à une exonération complète des cotisations patronales susmentionnées dues pour ce travailleur.

§ 2. Ingeval er geen collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten zoals bedoeld in § 1, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, nadere voorwaarden bepalen waaraan de tewerkstellingsakkoorden bedoeld in § 1 moeten voldoen.

§ 3. De voordelen bedoeld in § 1 kunnen enkel worden toegekend tijdens de geldigheidsduur van het tewerkstellingsakkoord en uiterlijk tot 31 december 1998.

§ 4. De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, wat dient te worden verstaan onder gelijkwaardig arbeidsvolume en onder netto-aan-groei van het aantal werknemers bedoeld in § 1.

Worden evenwel niet beschouwd als een nieuw aangeworven werknemer :

— de werknemer, aangeworven in het kader van het banenplan, bedoeld in de voornoemde wet van 21 december 1994, houdende sociale en diverse bepalingen gedurende de periode van de bijdragevermindering;

— de werknemer, aangeworven in het kader van de bepalingen in hoofdstuk VII van Titel III van de programmawet van 30 december 1988, gedurende de periode van vrijstelling van de werkgeversbijdragen;

— de werknemer, aangeworven met een eerste-werkervaringscontract zoals bedoeld in het koninklijk besluit n° 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

De akkoorden bedoeld in dit artikel moeten worden neergelegd op de Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De vermindering van de werkgeversbijdragen wordt toegekend voor zover het bewijs wordt geleverd, volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning, op voorstel van de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid en Sociale Zaken, dat wat de werkgever en werknemer betreft, voldaan is aan de vastgestelde toekenningsvoorwaarden.

Art. 31

De werkgevers bedoeld in artikel 30, § 1, kunnen slechts de voordelen genieten bedoeld in artikel 30, § 1, voor zover zij — hetzij op het niveau van het paritair comité of subcomité hetzij op het niveau van de onderneming — gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten ter uitvoering en overeenkomstig de bepalingen van titel II van deze wet.

Art. 32

Van de toepassing van dit hoofdstuk zijn uitgesloten de werkgevers die bij het verstrijken van het kwartaal, waarvoor zij de toepassing ervan inroepen, schuldenaar zijn van de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale-zekerheidsbijdragen.

§ 2. Au cas où aucune convention collective de travail telle que celle visée au § 1^{er} n'est conclue au sein du Conseil national du travail, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer les conditions auxquelles les accords en faveur de l'emploi visés au § 1^{er} doivent répondre.

§ 3. Les avantages visés au § 1^{er} ne peuvent être octroyés que pendant la durée de la validité de l'accord en faveur de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 décembre 1998.

§ 4. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qu'il convient d'entendre par volume de travail équivalent et croissance nette du nombre de travailleurs visés au § 1^{er}.

N'est cependant pas considéré comme un travailleur nouvellement engagé :

— le travailleur engagé dans le cadre du plan d'embauche, prévu par la loi précitée du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, pendant la période de réduction des cotisations;

— le travailleur engagé dans le cadre du régime prévu au chapitre VII du Titre III de la loi-programme du 30 décembre 1988, pendant la période d'exonération des cotisations patronales;

— le travailleur engagé dans les liens d'un contrat de première expérience professionnelle tel que prévu dans l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les accords visés dans le présent article doivent être déposés au Greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

La réduction des cotisations patronales est accordée pour autant que la preuve soit fournie, selon les modalités fixées par le Roi, sur proposition des Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales, que dans le chef de l'employeur et du travailleur, il est satisfait aux conditions d'octroi fixées.

Art. 31

Les employeurs visés à l'article 30, § 1^{er}, ne peuvent bénéficier des avantages prévus à l'article 30, § 1^{er}, que pour autant qu'ils soient liés — soit au niveau de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire, soit au niveau de l'entreprise — par une convention collective de travail conclue en exécution de et conformément aux dispositions du titre II de la présente loi.

Art. 32

Sont exclus de l'application du présent chapitre les employeurs qui, à la fin du trimestre pour lequel ils en invoquent l'application, sont débiteurs des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Indien de betrokken werkgevers voor de aanzuivering van hun schuld evenwel uitstel van betaling hebben gekregen en de termijnen strikt hebben nageleefd, kan het Beheerscomité van de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale-zekerheidsbijdragen, beslissen dat de betrokken werkgevers voor het desbetreffende kwartaal voor de toepassing van dit hoofdstuk in aanmerking komen.

Art. 33

De Koning kan de bevoegdheden uitbreiden van de Commissie bedrijfsplannen, die is opgericht met toepassing van artikel 34 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, zoals bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

Art. 34

De controle op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk en van de uitvoeringsbesluiten ervan geschiedt door de ambtenaren die door de Koning worden aangewezen.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 35

Indien wordt vastgesteld dat tewerkstellingsakkoorden gesloten met toepassing van dit hoofdstuk niet zijn nagekomen of indien wordt vastgesteld dat de netto-aangroei van het aantal werknemers het gevolg is van transfers binnen ondernemingen die behoren tot dezelfde groep of dezelfde economische entiteit, is de werkgever gehouden tot terugbetaling van het geheel of een deel van de ten onrechte ontvangen voordelen.

De Koning bepaalt de voorwaarden en nadere regels overeenkomstig welke de terugbetaling van ten onrechte ontvangen voordelen dient te geschieden. Hij bepaalt tevens wat dient te worden verstaan onder ondernemingen die behoren tot dezelfde groep of dezelfde economische entiteit.

Art. 36

Een werkgever die de vermindering geniet bedoeld in artikel 30, § 1, kan voor dezelfde werknemer gedurende dezelfde periode niet de vermindering genieten bedoeld in artikel 36 van het voornoemde koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, noch de vrijstelling bedoeld in artikel 61 van de voornoemde wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen.

Si les employeurs concernés ont obtenu pour l'apurement de leur dette un délai de paiement et ont strictement respecté les délais, le Comité de gestion des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, peut décider que les employeurs concernés bénéficient, pour le trimestre concerné, de l'application du présent chapitre.

Art. 33

Le Roi peut élargir les compétences de la Commission plans d'entreprise, instaurée en application de l'article 34 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, tel que confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales.

Art. 34

Le contrôle du respect des dispositions du présent chapitre et des arrêtés d'exécution de celui-ci s'effectue par les fonctionnaires désignés par le Roi.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 35

S'il est constaté que des accords en faveur de l'emploi conclus en application du présent chapitre ne sont pas respectés ou s'il est constaté que la croissance nette du nombre de travailleurs est la conséquence de transferts au sein d'entreprises qui appartiennent au même groupe ou à la même entité économique, l'employeur sera tenu de rembourser tout ou partie des avantages perçus indûment.

Le Roi fixe les conditions et modalités selon lesquelles doit s'effectuer le remboursement des avantages indûment perçus. Il détermine également ce qu'il convient d'entendre par entreprises qui appartiennent au même groupe ou à la même entité économique.

Art. 36

Un employeur qui bénéficie de la réduction visée à l'article 30, § 1^{er}, ne peut pas, pour le même travailleur et pendant la même période, bénéficier de la réduction visée à l'article 36 de l'arrêté royal précité du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays ou de la dispense visée à l'article 61 de la loi précitée du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses.

Een werkgever die de vermindering geniet bedoeld in artikel 30, § 1, kan voor dezelfde werknemer gedurende dezelfde periode in voorkomend geval de vermindering genieten bedoeld in :

1° de bepalingen van artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene bepalingen van de sociale zekerheid voor werknemers;

2° de bepalingen van het koninklijk besluit n° 483 van 22 december 1986 tot vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden;

3° de bepalingen van het koninklijk besluit n° 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke verminderingen van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgever, verschuldigd voor deze jongeren;

4° de bepalingen van het koninklijk besluit n° 499 van 31 december 1986 tot regeling van de sociale zekerheid van sommige kansarme jongeren;

5° de bepalingen van Titel VII van het voornoemde koninklijk besluit van 24 december 1993;

6° de bepalingen van Hoofdstuk IV van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid.

De gelijktijdige toepassing van de verschillende verminderingen kan nooit tot gevolg hebben dat een werkgever voor dezelfde werknemer een vermindering van werkgeversbijdragen geniet die hoger is dan het bedrag van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, bedoeld in artikel 38, § 3, 1° tot 7° en 9°, en § 3bis, van de voornoemde wet van 29 juni 1981, zoals gewijzigd door de wet van 29 april 1996 houdende sociale bepalingen, voor het betrokken trimester.

HOOFDSTUK V

Annualisering

Art. 37

In artikel 20bis, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd door de wet van 22 januari 1985 en gewijzigd door de wet van 21 december 1994, worden de woorden « het arbeidsreglement in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan vijftig werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, » vervangen door de woorden « , bij ontstentenis, het arbeidsreglement ».

Art. 38

In artikel 26bis, § 1, derde lid, van dezelfde wet, ingevoegd door het koninklijk besluit n° 225 van 7 december 1983 en gewijzigd door de wet van 21 december 1994, worden de woorden « in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan vijftig werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht » geschrapt.

Un employeur qui bénéficie de la réduction visée à l'article 30, § 1^{er}, peut, le cas échéant pour le même travailleur et pendant la même période bénéficier de la réduction visée par :

1° les dispositions de l'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

2° les dispositions de l'arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement des travailleurs domestiques;

3° les dispositions de l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dans le chef de ces jeunes;

4° les dispositions de l'arrêté royal n° 499 du 31 décembre 1986 portant réglementation de la sécurité sociale de certains jeunes défavorisés;

5° les dispositions du Titre VII de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 précité;

6° les dispositions du Chapitre IV de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.

L'application simultanée des différentes réductions ne peut jamais avoir pour conséquence qu'un employeur bénéficie pour le même travailleur d'une réduction des cotisations patronales supérieure au montant des cotisations patronales de sécurité sociale, visées à l'article 38, § 3, 1° à 7° et 9°, et § 3bis, de la loi du 29 juin 1981 précitée, modifiée par la loi du 29 avril 1996 portant des dispositions sociales, pour le trimestre concerné.

CHAPITRE V

Annualisation

Art. 37

A l'article 20bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par la loi du 22 janvier 1985 et modifié par la loi du 21 décembre 1994, les mots « le règlement de travail dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs et qui n'ont pas institué de délégation syndicale » sont remplacés par les mots « , à défaut, le règlement de travail ».

Art. 38

A l'article 26bis, § 1^{er}, alinéa 3, de la même loi, inséré par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et modifié par la loi du 21 décembre 1994, les mots « dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs et qui n'ont pas institué de délégation syndicale » sont supprimés.

Art. 39

Artikel 26ter van dezelfde wet, ingevoegd door de wet van 21 december 1994, wordt opgeheven.

Art. 40

In artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 22 december 1989, worden de woorden « of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement » ingevoegd na de woorden « paritaire comités ».

Art. 41

Artikel 15, laatste lid, laatste zin, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd door de wet van 21 december 1994, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Binnen dezelfde termijn wordt eveneens een afschrift gezonden aan de voorzitter van het bevoegde paritair comité, wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of van de mogelijkheid om de referentieperiode zoals bepaald bij artikel 26bis, § 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door het arbeidsreglement te verlengen. »

Art. 42

De artikelen 37 tot 41 treden in werking zes maanden na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK VI

Deeltijdse arbeid

Art. 43

Artikel 157 van de programmawet van 22 december 1989 wordt aangevuld met volgende bepaling : « De Koning kan in andere gelijkwaardige modaliteiten voorzien ».

Art. 44

Artikel 159, eerste tot derde lid, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, zullen de dagelijkse werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht, overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid, gedateerd door de

Art. 39

L'article 26ter de la même loi, inséré par la loi du 21 décembre 1994, est abrogé.

Art. 40

A l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi du 22 décembre 1989, les mots « ou, à défaut, le règlement de travail » sont insérés après les mots « commissions paritaires ».

Art. 41

L'article 15, dernier alinéa, dernière phrase, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 21 décembre 1994, est remplacé par la disposition suivante :

« Une copie est également envoyée, dans le même délai, au président de la commission paritaire compétente, lorsqu'il est fait application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de la possibilité de prolonger par le règlement de travail la période de référence prévue à l'article 26bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail . »

Art. 42

Les articles 37 à 41 entrent en vigueur six mois après l'entrée en vigueur de ce chapitre.

CHAPITRE VI

Travail à temps partiel

Art. 43

L'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989 est complété par la disposition suivante : « Le Roi peut prévoir d'autres modalités équivalentes ».

Art. 44

L'article 159, alinéas 1^{er} à 3, de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis conforme au prescrit de l'alinéa 2, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit

werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965 of op de wijze opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Een bericht, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden moet vóór het begin van de arbeidsdag worden aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965. Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Het moet gedurende een jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn. De Koning kan in een andere gelijkwaardige regeling voorzien. »

Art. 45

Artikel 171, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 20 juli 1991, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159, worden de werknemers vermoed hun arbeidsprestaties voltijds te hebben verricht. »

HOOFDSTUK VII

Uitzendarbeid

Art. 46

In artikel 1, §§ 1 en 5, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers worden de woorden « buitengewone vermeerdering van werk » vervangen door de woorden « tijdelijke vermeerdering van werk ».

Art. 47

Artikel 1, § 2, van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 30 maart 1994, wordt aangevuld als volgt :

« 4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten ».

visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précitée, au moins cinq jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur. Le Roi peut prévoir une autre modalité équivalente. »

Art. 45

L'article 171, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1991, est remplacé par la disposition suivante :

« A défaut de publicité des horaires, prévue dans les articles 157 à 159, les travailleurs sont présumés avoir effectué leurs prestations à temps plein. »

CHAPITRE VII

Travail intérimaire

Art. 46

A l'article 1^{er}, §§ 1^{er} et 5, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les mots « surcroît extraordinaire de travail » sont remplacés par les mots « surcroît temporaire de travail ».

Art. 47

L'article 1^{er}, § 2, de la même loi, modifié par la loi du 30 mars 1994, est complété comme suit :

« 4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée ».

HOOFDSTUK VIII

Vermindering van de arbeidsduur

Art. 48

§ 1. Alle voltijds tewerkgestelde werknemers, die onder de toepassing vallen zowel van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités als van hoofdstuk III, afdeling II van de Arbeidswet van 16 maart 1971, moeten vóór 1 januari 1999 een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen genieten die de arbeidsduur vermindert tot maximum 39 uur per week of een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze op een andere basis dan op weekbasis vermindert.

§ 2. Voor de werknemers voor wie een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst niet geldt, bepaalt de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, dat de maximale wekelijkse arbeidsduur van 40 uren, zoals vastgelegd in artikel 19 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, met ingang van 1 januari 1999 verminderd wordt tot 39 uren. Hij bepaalt de nadere regels met betrekking tot deze vermindering.

§ 3. Wat betreft de toepassing van §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de schrapping van het overloon voor de prestaties beneden het 41^{ste} uur.

HOOFDSTUK IX

Maatregelen met betrekking tot de social-profit sector

Art. 49

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit de nodige maatregelen nemen met betrekking tot het gemiddeld minimum maandinkomen van de mindervalide werknemers tewerkgesteld in een onderneming die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen.

Art. 50

Artikel 38 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid wordt vervangen door de volgende bepaling:

« Art. 38. — Artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de Sociale

CHAPITRE VIII

Réduction de la durée du travail

Art. 48

§ 1^{er}. Tous les travailleurs à temps plein entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et dans celui du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doivent bénéficier, avant le 1^{er} janvier 1999, de l'application d'une convention collective de travail réduisant la durée du travail à 39 heures par semaine au maximum ou d'une convention collective sectorielle qui réduit la durée du travail d'une manière équivalente sur une base autre qu'une base hebdomadaire.

§ 2. Pour les travailleurs auxquels ne s'applique pas une telle convention collective de travail, le Roi prévoit, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, que la durée maximale hebdomadaire de travail de 40 heures, telle que fixée par l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est réduite à 39 heures à partir du 1^{er} janvier 1999. Il détermine les modalités de cette réduction.

§ 3. En ce qui concerne l'application des §§ 1^{er} et 2 le Roi détermine les modalités de la suppression du sursalaire pour les prestations en dessous de la 41^e heure.

CHAPITRE IX

Mesures concernant le secteur non-marchand

Art. 49

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, prendre les mesures nécessaires relatives au revenu minimum mensuel moyen des travailleurs handicapés occupés dans le cadre d'une entreprise qui relève de la commission paritaire des ateliers protégés.

Art. 50

L'article 38 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 38. — L'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité so-

Zekerheid voor werknemers wordt aangevuld met wat volgt :

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit en volgens de voorwaarden die Hij bepaalt, aan de werkgevers van de non-profit sector die Hij bepaalt een forfaitaire vermindering van de patronale bijdrage toekennen ten belope van maximum 9 300 frank per werknemer en per kwartaal :

- voor de werknemers onderworpen aan het geheel van de stelsels beoogd in artikel 21 van deze wet;
- voor de werknemers die de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provincies, de aan de provincies ondergeschikte instellingen, de gemeenten, de aan de gemeenten ondergeschikte instellingen, de verenigingen van gemeenten en de instellingen van openbaar nut aanwerven met een arbeidsovereenkomst. »

HOOFDSTUK X

Algemene bepalingen

Art. 51

De hoofdstukken V tot en met VII treden in werking op de door de Koning bepaalde datum en ten laatste op 1 mei 1997.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Lipari (Italië), 26 juli 1996.

ALBERT

Van Koningswege :
De Eerste Minister,
J.-L. DEHAENE

De Vice-Eerste Minister en Minister van Economie
en Telecommunicatie,
E. DI RUPO

De Vice-Eerste Minister en Minister van Financiën
en Buitenlandse Handel,
Ph. MAYSTADT

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

De Minister van Sociale Zaken,
Mevr. M. DE GALAN

De Minister van Landbouw
en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen,
K. PINXTEN

Met 's Lands zegel gezegeld :
De Minister van Justitie,
S. DE CLERCK

ciale des travailleurs salariés est complété par ce qui suit :

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et aux conditions qu'il détermine, accorder aux employeurs du secteur non-marchand qu'il détermine, une réduction forfaitaire de la cotisation patronale, à concurrence de 9 300 francs par travailleur et par trimestre :

- pour les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes visés à l'article 21 de la présente loi;
- pour les travailleurs que l'Etat, les Communes, les Régions, les provinces, les établissements subordonnés aux provinces, les communes, les établissements subordonnés aux communes, les associations de communes et les organismes d'intérêt public engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail. »

CHAPITRE X

Dispositions générales

Art. 51

Les chapitres V à VII entrent en vigueur à la date fixée par le Roi et au plus tard le 1^{er} mai 1997.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Lipari (Italie), le 26 juillet 1996.

ALBERT

Par le Roi :
Le Premier Ministre,
J.-L. DEHAENE

Le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie
et des Télécommunications,
E. DI RUPO

Le Vice-Premier Ministre et Ministre des Finances
et du Commerce extérieur,
Ph. MAYSTADT

La Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

La Ministre des Affaires sociales,
Mme M. DE GALAN

Le Ministre de l'Agriculture
et des Petites et Moyennes Entreprises,
K. PINXTEN

Scellé du sceau de l'Etat :
Le Ministre de la Justice,
S. DE CLERCK