

Art. 2. Le présent arrêté produit ses effets le 1er novembre 1996.

Bruxelles, le 22 novembre 1996.

Ph. MAYSTADT

Art. 2. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 november 1996.

Brussel, 22 november 1996.

Ph. MAYSTADT

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 97 — 476

[S - C - 97/12111]

Arrêté royal contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité permet de prendre, par arrêté royal, des mesures en vue de promouvoir l'emploi si les partenaires sociaux ne parviennent pas à conclure un accord interprofessionnel sur l'emploi. Le Gouvernement a constaté que les partenaires sociaux n'ont pu conclure un accord interprofessionnel et qu'en outre, aucun accord n'a pu être trouvé sur la proposition de médiation que le Gouvernement a transmise aux partenaires sociaux.

L'accord interprofessionnel 1995-1996 prévoyait l'introduction d'un certain nombre de mesures spécifiques en faveur de l'emploi ayant pour but de promouvoir l'emploi. Étant donné que les partenaires sociaux n'ont pas réussi à reconduire l'accord interprofessionnel pour la période 1997-1998, le Gouvernement prend l'initiative, par le présent arrêté, de mettre sur pied un système relatif aux accords pour l'emploi.

Le Gouvernement a prévu, sur le budget du Royaume pour 1997, un montant de 6,3 milliards de francs pour une diminution de cotisations patronales, surtout dans le cas d'engagements supplémentaires. Ce montant doit être affecté au maximum pour l'emploi supplémentaire net, qui ne pourrait être réalisé spontanément.

Par le présent arrêté, le Gouvernement veut instaurer un système renoué et renforcé en ce qui concerne les accords pour l'emploi, en s'inspirant pour ce faire du système existant des accords pour l'emploi tel que prévu dans la loi du 3 avril 1995 et la CCT n° 60.

Une diminution des charges de 150 000 F par an est accordée pour chaque engagement net dans une entreprise qui a conclu un accord pour l'emploi contenant au moins deux mesures de promotion de l'emploi dont une au moins doit figurer dans le menu standard proposé.

En outre le présent arrêté prévoit les options concernant des systèmes spécifiques de :

- subvention à l'emploi supplémentaire sur base du coût salarial moyen dans l'entreprise
- réduction de cotisation pour la redistribution du travail dans les entreprises en difficulté et/ou en restructuration.

Ce menu standard prévoit 6 mesures qui concernent :

- le droit à l'interruption de carrière (à temps partiel)
- le travail à temps partiel sur base volontaire
- la réduction collective de la durée du travail
- les horaires flexibles
- la prépension à mi-temps
- l'instauration d'une mesure de formation complémentaire des travailleurs pendant les heures de travail.

Le Gouvernement veut ainsi créer un cadre de référence juridique qui doit permettre de promouvoir l'emploi en (re)distribuant le travail disponible sur le plus grand nombre possible de travailleurs.

Il est vital que le nouveau système en matière d'accords pour l'emploi soit considéré comme une sorte d'obligation de résultat qui doit conduire à un accroissement net du nombre de travailleurs occupés.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 97 — 476

[S - C - 97/12111]

Koninklijk besluit houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen creëert in artikel 7, § 2, de mogelijkheid om bij koninklijk besluit maatregelen te nemen ter bevordering van de werkgelegenheid indien de sociale partners er niet in slagen een interprofessioneel akkoord rond de werkgelegenheid af te sluiten. De Regering heeft vastgesteld dat de sociale partners geen interprofessioneel akkoord hebben kunnen afsluiten en dat er bovendien geen akkoord kan bereikt worden over het bemiddelingsvoorstel dat de Regering aan de sociale partners heeft overgemaakt.

Het interprofessioneel akkoord 1995-1996 voorzorg in de invoering van een aantal specifieke tewerkstellingsmaatregelen die tot doel hadden de tewerkstelling te bevorderen. Vermits de sociale partners er niet in zijn geslaagd het interprofessioneel akkoord te verlengen voor de periode 1997-1998, neemt de Regering een initiatief via dit besluit om een nieuw systeem met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden tot stand te brengen.

De Regering heeft op de Rijksbegroting 1997 een bedrag van 6,3 miljard frank voorzien voor een verlaging van de sociale werkgeversbijdrage, vooral in geval van bijkomende aanwervingen. Dit bedrag moet maximaal aangewend worden voor netto bijkomende werkgelegenheid die niet spontaan zou gerealiseerd worden.

De Regering wil via dit besluit een vernieuwd en verstrengd systeem inzake tewerkstellingsakkoorden invoeren zich daarbij inspirerend op het bestaande systeem van de tewerkstellingsakkoorden zoals voorzien in de wet van 3 april 1995 en CAO nr. 60.

Een lastenverlaging van 150 000 F per jaar wordt toegekend voor elke netto-aanwerving in een onderneming die een tewerkstellingsakkoord heeft gesloten dat ten minste 2 tewerkstellingsbevorderende maatregelen bevat waarvan minstens één moet voorkomen op het voorgestelde standaardmenu.

Tevens voorziet dit besluit de opties met betrekking van specifieke systemen van :

- tegemoetkomingen voor bijkomende tewerkstelling op basis van de gemiddelde loonkost in de ondernemingen
- arbeidsherverdelende bijdragevermindering bij ondernemingen in moeilijkheden en/of herstructurering.

Dit standaardmenu voorziet in 6 maatregelen die betrekking hebben op :

- recht op (deeltijdse) loopbaanonderbreking
- vrijwillige deeltijdse arbeid
- collectieve arbeidsduurvermindering
- flexibele uurroosters
- halftijds brugpensioenen
- de invoering van een maatregel tot bijkomende vorming en opleiding van de werknemers tijdens de werkuren.

De Regering wil op die manier een juridisch referentiekader scheppen dat het moet mogelijk maken de tewerkstelling te bevorderen door de beschikbare arbeid over zoveel mogelijk werknemers te (her)verdelen.

Van vitaal belang is het feit dat het nieuw systeem inzake tewerkstellingsakkoorden moet beschouwd worden als een soort resultaatverbintenissen die tot een nettoverhoging van het aantal tewerkgestelde werknemers moet leiden.

Discussion des articles.

L'article 1^{er} décrit le champ d'application.

L'article 2 prévoit un certain nombre de conditions préalables importantes que l'employeur doit remplir pour avoir droit à une réduction ONSS de 150 000 F par an par travailleur supplémentaire. Par cet article, le Gouvernement désire promouvoir surtout l'interruption de carrière et la prépension à temps partiel et instituer un moyen de pression supplémentaire contre le travail au noir et le non-respect de la réglementation sur le stage.

L'article 3 prescrit que les accords pour l'emploi doivent au moins comprendre 2 mesures de promotion de l'emploi dont une au moins doit provenir du menu général prévu à l'article 4.

L'article 4 propose un menu standard comprenant six mesures. Toute mesure de promotion de l'emploi doit être liée à des recrutements compensatoires et/ou complémentaires.

Le début de l'article 4 §1^{er} souligne que les mesures doivent être applicables à l'entreprise compte tenu de l'effectif de l'entreprise; le contrôle préalable a donc pour but de vérifier si l'entreprise est bien dans la possibilité d'appliquer effectivement la mesure (par exemple, en cas d'application de la prépension à mi-temps, l'entreprise doit démontrer qu'il y a chez elle des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour cette mesure, en d'autres termes, des travailleurs qui ont atteint l'âge requis). L'avantage est toutefois accordé pour toute augmentation du nombre d'effectifs.

L'article 4 § 2 prévoit la possibilité qu'au niveau de l'entreprise ou du secteur, des mesures de répartition du travail soient ajoutées au menu standard. L'utilisation de cette possibilité requiert qu'il s'agisse ici d'autres mesures par rapport à ce qui était d'application respectivement dans l'entreprise ou le secteur au 31 décembre 1996. En aucun cas, un accord pour l'emploi ne peut comprendre la prépension conventionnelle à temps plein, parce qu'il s'agit ici entre autre dans presque tous les cas d'une prorogation d'un accord existant sous l'une ou l'autre forme.

Afin de favoriser la sécurité juridique, l'article 5 prévoit que l'on mentionne explicitement dans les accords pour l'emploi qu'ils ont été conclus en application du chapitre IV du Titre III de la loi précitée du 26 juillet 1996 et ils doivent être déposés au Greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

L'article 6 donne jusqu'au 31 mars 1997 aux partenaires sociaux dans les secteurs pour conclure un accord pour l'emploi via une CCT. Si cette CCT pour l'emploi a des effets directs, elle doit être approuvée par le Ministre de l'Emploi et du Travail dans les quatre semaines après qu'un dossier complet lui a été présenté.

S'il s'agit d'une CCT pour l'emploi ayant des effets indirects qui prévoit une procédure d'adhésion, il faut d'abord prendre l'avis de la commission paritaire concernée ou d'une commission ad hoc créée en son sein, après quoi le dossier complet est soumis à l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail. L'approbation doit se faire dans les quatre semaines. Si ce n'est pas le cas, il y a approbation automatique.

La date du 31 mars 1997 peut être modifiée si le délai de négociation pour arriver à un accord sur l'emploi semble trop court. Cette date doit obligatoirement être antérieure au 1^{er} septembre 1997.

L'article 7 règle la situation engendrée lorsqu'aucun accord sectoriel pour l'emploi n'a pu être élaboré. Dans ce cas, les entreprises peuvent conclure un accord jusqu'au 31 mai 1997 au plus tard. La date du 31 mai 1997 peut être modifiée si le délai de négociation pour arriver à des accords sur l'emploi semble trop court. Cette date doit obligatoirement être antérieure au 1^{er} septembre 1997.

Si l'entreprise dispose d'une délégation syndicale ou si elle a 50 travailleurs ou plus, elle peut conclure un accord pour l'emploi via une CCT. Cette CCT doit à son tour recevoir l'avis de la (sous-)commission paritaire compétente ou d'une commission ad hoc et finalement être approuvée par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et sans délégation syndicale, l'accord pour l'emploi est conclu via un acte d'adhésion. Le paragraphe 3 de cet article décrit en détail la procédure à suivre.

Les articles 8 et 9 prévoient d'une part le remplacement de l'avantage ONSS (37 500 F par trimestre par travailleur supplémentaire avec un volume de travail équivalent) par un autre système de déduction et d'autre part d'instituer une réduction de cotisations patronales ONSS pour les entreprises en difficulté qui, via des mesures de redistribution du travail, peuvent éviter des licenciements.

L'article 8 prévoit une réduction des charges patronales calculée sur base du salaire brut trimestriel moyen de l'entreprise. Cet avantage est octroyé pour chaque engagement net et sous les mêmes conditions que celles prévues pour bénéficier de la réduction forfaitaire reprise à l'article 30, § 1^{er}, de la loi précitée du 26 juillet 1996. Le montant total de

Bespreking van de artikelen.

Artikel 1 omschrijft het toepassingsgebied.

Artikel 2 voorziet in een aantal belangrijke voorafgaande voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen om recht te krijgen op de RSZ-vermindering van 150 000 F per jaar per bijkomende werknemer. Door dit artikel wil de Regering vooral de loopbaanonderbreking en het deeltijds bruggensioen promoten en een bijkomend pressiemiddel inbouwen tegen zwartwerk en niet-naleving van de stagereglementering.

Artikel 3 schrijft voor dat de tewerkstellingsakkoorden ten minste 2 tewerkstellingsbevorderende maatregelen moeten bevatten waarvan minstens één moet komen uit het algemeen menu voorzien in artikel 4.

Artikel 4 stelt een standaardmenu met zes maatregelen voor. Elke tewerkstellingsbevorderende maatregel dient gekoppeld te worden aan compenserende en/of aanvullende aanwervingen.

De aanhef van artikel 4 § 1 wijst erop dat de maatregelen toepasbaar moeten zijn op de onderneming gelet op het personeelsbestand van de onderneming; de voorafgaande controle heeft dus tot doel na te gaan of de onderneming wel degelijk in de mogelijkheid verkeert om de maatregel effectief toe te passen (bv. in geval van toepassing van het halftijds bruggensioen moet de onderneming aantonen dat er werknemers in de onderneming aanwezig zijn die in aanmerking komen voor deze maatregel m.a.w. werknemers die de vereiste leeftijd bereikt hebben). Het voordeel wordt evenwel toegekend voor elke toename van het aantal tewerkgestelden.

Artikel 4 § 2 voorziet de mogelijkheid dat op ondernemingsvlak of sectoraal vlak arbeidsverdelende maatregelen worden toegevoegd aan het standaardmenu. Het gebruik van deze mogelijkheid vereist dat het hierbij handelt om andere maatregelen t.o.v. wat op 31 december 1996 in respectievelijk de onderneming of de sector van toepassing was. In geen geval kan een tewerkstellingsakkoord het voltijds conventioneel bruggensioen bevatten onder andere omdat het in quasi alle gevallen gaat over een verlenging van een bestaand akkoord onder een of andere vorm.

Teneinde de rechtszekerheid te bevorderen voorziet artikel 5 dat in de tewerkstellingsakkoorden uitdrukkelijk moet worden vermeld dat ze in toepassing van hoofdstuk IV van Titel III van bovengenoemde wet van 26 juli 1996 werden gesloten en moeten ze ter Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden neergelegd.

Artikel 6 geeft de sociale partners in de sectoren de tijd tot 31 maart 1997 om een tewerkstellingsakkoord via een CAO te sluiten. Indien deze tewerkstellingsCAO directe uitwerking heeft dan dient ze te worden goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid binnen de 4 weken nadat haar een volledig dossier is voorgelegd.

Gaat het om een tewerkstellingsCAO met indirecte uitwerking die voorziet in een toetredingsprocedure dan dient eerst het advies van het betrokken paritair comité of een in haar schoot opgerichte ad-hoc commissie een advies te geven, waarna het volledig dossier aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ter goedkeuring wordt voorgelegd. De goedkeuring dient dan binnen de 4 weken te gebeuren. Zo niet, komt er automatisch goedkeuring.

De datum van 31 maart 1997 kan worden gewijzigd indien de onderhandelingsdatum om tot een tewerkstellingsakkoord te komen tekort blijkt te zijn. Deze datum moet in elk geval gesitueerd zijn voor 1 september 1997.

Artikel 7 regelt de situatie die ontstaat als er geen sectorieel tewerkstellingsakkoord tot stand komt. In dit geval kunnen de ondernemingen tot uiterlijk 31 mei 1997 een akkoord sluiten. De datum van 31 mei 1997 kan worden gewijzigd indien de onderhandelingsdatum om tot akkoorden te komen tekort blijkt te zijn. Deze datum moet in elk geval gesitueerd zijn voor 1 september 1997.

Beschikt de onderneming over een syndicale delegatie of heeft ze 50 of meer werknemers dan kan ze een tewerkstellingsakkoord via een CAO sluiten. Een CAO die op zijn beurt door het bevoegd paritair (sub)comité of een ad-hoc commissie moet worden geadviseerd en tenslotte door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dient te worden goedgekeurd.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers en zonder vakbondsafvaardiging wordt het tewerkstellingsakkoord via een toetredingsakte gesloten. Paragraaf 3 van dit artikel omschrijft uitvoering de te volgen procedure.

De artikelen 8 en 9 voorzien enerzijds in de vervanging van het RSZ-voordeel (37 500 F per kwartaal per bijkomende werknemer bij gelijkwaardig arbeidsvolume) door een ander systeem van aftrek en anderzijds dat de Koning een vermindering van de werkgeversbijdragen voor RSZ kan doorvoeren voor ondernemingen in moeilijkheden die via arbeidsherverdelende maatregelen ontslagen kunnen vermijden.

Artikel 8 voorziet in een vermindering van werkgeversbijdragen berekend op basis van het gemiddeld brutoloon van de onderneming. Het voordeel wordt toegekend voor iedere netto-aanwerving en onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien om te genieten van de forfaitaire vermindering opgenomen in artikel 30, § 1, van de wet van

l'avantage par entreprise est en outre modulé selon la taille de celle-ci afin de tenir compte du potentiel de création d'emploi plus important dans les petites et moyennes entreprises.

Pour le Conseil d'Etat l'article 8 modifie une disposition prévue à l'article 30, § 1^{er}. Ce faisant, le Conseil d'Etat estime que l'on sort du cadre défini par le législateur aux articles 30, § 2, et 33 limitant les pouvoirs accordés au Roi en ce qui concerne le chapitre IV, du titre III de la loi cadre, c'est-à-dire les accords pour l'emploi.

Le Gouvernement ne fait pas sienne cette interprétation. En effet, il importe de souligner que les dispositions prévues à l'article 8 et 9 du projet d'arrêté constituent des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi, conformément à l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, et non des mesures d'exécution du chapitre IV du titre III de la même loi. En effet, à l'article 7, § 2, le législateur accorde au Roi le pouvoir de prendre, à défaut d'accord interprofessionnel sur l'emploi et pour la durée prévue de celui-ci, des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi. Le Roi, en prenant ces mesures, dispose conformément à l'article 17 de la loi précitée, du pouvoir d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions légales en vigueur. Cette disposition est suffisamment claire et justifie les mesures proposées aux articles 8 et 9 du projet.

En effet, la mesure proposée à l'article 8 constitue bien une mesure supplémentaire en faveur de l'emploi, en ce qu'elle crée un incitatif qui a ses modalités propres. Par ailleurs, elle ne modifie pas les dispositions actuelles de réduction de cotisations forfaitaires prévues à l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet.

L'article 9 prévoit une réduction spécifique de cotisations pour les entreprises en difficulté ou en restructuration qui, en vue de conserver un maximum de travailleurs, procèdent à une réduction collective du temps de travail sur la base d'une convention collective de travail. Cette diminution de cotisations est la plus élevée pour une durée de travail moyenne de 32 heures par semaine et diminue progressivement à mesure que la durée du travail augmente. Le Roi peut déterminer les conditions supplémentaires auxquelles ces entreprises doivent répondre pour obtenir la réduction de cotisations.

Les travailleurs dont la durée moyenne de travail est réduite reçoivent de leur employeur une indemnité pour la perte de salaire subie, dont le montant est fixé dans la convention collective de travail, et pour laquelle on peut s'inspirer de l'indemnité perçue par les membres du personnel du secteur public qui accèdent au régime de la semaine volontaire de quatre jours. Le Roi peut fixer le montant minimum de cette indemnité si, sur la base des demandes introduites à la commission consultative des prévisions, il apparaît que l'indemnité accordée s'écarte de façon significative de l'indemnité accordée sur la base de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Enfin, le Roi détermine à quelles conditions et selon quelles modalités on peut accorder à l'entreprise qui, après la période d'agrément, maintient la réduction de la durée du travail mise en œuvre une diminution de cotisations adaptée pendant une période transitoire.

L'article 10 donne le pouvoir au Roi, après avis du Conseil National de Travail et du Conseil central de l'Economie, via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de prévoir pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs des dispositions spécifiques qui rendent mieux applicables dans ces entreprises les principes compris dans le présent arrêté.

Il est prévu que les diminutions de cotisations patronales pour les embauches nettes réalisées en exécution d'un accord pour l'emploi approuvé peuvent être accordées à partir du trimestre de l'engagement, mais au plus tôt à partir du trimestre suivant l'approbation de l'accord pour l'emploi.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

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

La Ministre des Affaires sociales,
Mme M. DE GALAN

26 juli 1996. Het totaal bedrag van het voordeel per onderneming is bovendien aangepast aan de grootte van de onderneming teneinde rekening te houden met de grotere mogelijkheden van tewerkstellingscreatie in de kleine en middelgrote ondernemingen.

Volgens de Raad van State wijzigt artikel 8 een bepaling voorzien in artikel 30, § 1. De Raad van State meent dat men hierdoor het kader te buiten gaat zoals gedefinieerd door de wetgever in de artikelen 30, § 2, et 33 die de macht verleend aan de Koning beperkt in verband met het hoofdstuk IV, van titel III van de kaderwet, dit wil zeggen de tewerkstellingsakkoorden.

De Regering volgt deze interpretatie niet. Inderdaad is het van belang te onderlijnen dat de bepalingen voorzien in de artikelen 8 en 9 van het voorliggend ontwerp bijkomende maatregelen uitmaken voor de tewerkstelling, overeenkomstig artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievervalsing en niet maatregelen tot uitvoering van hoofdstuk IV van titel III van dezelfde wet. Inderdaad, in artikel 7, § 2, geeft de wetgever aan de Koning de macht om, bij gebrek aan interprofessioneel akkoord over de tewerkstelling en voor de voorziene duur van deze, bijkomende maatregelen voor de tewerkstelling te nemen. De Koning beschikt bij het nemen van deze maatregelen de mogelijkheid om de van kracht zijnde wettelijke bepalingen op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of te vervangen. Deze bepaling is voldoende klaar en rechtvaardigt de voorgestelde maatregelen vermeld in de artikelen 8 en 9 van het ontwerp.

Inderdaad, de voorgestelde maatregel in artikel 8 maakt een bijkomende maatregel uit ter bevordering van de werkgelegenheid door het creëren van een middel met eigen modaliteiten. Bovendien wijzigt dit de actuele bepalingen inzake de forfaitaire bijdragevermindering niet voorzien in artikel 30, § 1, van de wet van 26 juli 1996.

Artikel 9 voorziet in een specifieke bijdragevermindering voor de ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering die, met het oog op een maximaal behoud van het aantal werknemers, op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst overgaan tot een collectieve arbeidsduurvermindering. Deze bijdragevermindering is het hoogst bij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 32 uren per week, en neemt geleidelijk af naarmate de arbeidsduur langer is. De Koning kan inzonderheid de bijkomende voorwaarden bepalen waaraan deze ondernemingen dienen te voldoen om de bijdragevermindering te bekomen.

De werknemers wier gemiddelde arbeidsduur wordt verminderd, ontvangen vanwege hun werkgever een tegemoetkoming voor het geleden loonverlies, waarvan het bedrag wordt vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij als inspiratiebron kan gebruikt worden de vergoeding die de personeelsleden van de openbare sector ontvangen die toetreden tot de vrijwillige vierdagenweek. De Koning kan het minimumbedrag van deze tegemoetkoming vastleggen, indien op basis van de bij de adviescommissie brugpensioen ingediende aanvragen zou blijken dat de toegekende tegemoetkoming significant afwijkt van deze tegemoetkoming toegekend op basis van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Tenslotte bepaalt de Koning onder welke voorwaarden en volgens welke modaliteiten aan de onderneming, die na de periode van erkenning de doorgevoerde arbeidsduurvermindering behoudt, in een overgangsperiode een aangepaste bijdragevermindering kan worden toegekend.

Artikel 10 geeft aan de Koning de bevoegdheid om, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven via een in Ministerraad overlegd besluit voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers specifieke bepalingen te voorzien die de beginselen vervat in voorliggend besluit beter toepasbaar maken in die ondernemingen.

Er wordt voorzien dat de verminderingen van werkgeversbijdragen voor de netto aanwervingen gerealiseerd in uitvoering van een goedgekeurd tewerkstellingsakkoord kunnen worden toegekend vanaf het kwartaal waarin de indienstneming plaatsheeft, doch ten vroegste vanaf het kwartaal volgend op de goedkeuring van het tewerkstellingsakkoord.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,

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

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

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 9 janvier 1997, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet d'arrêté royal "contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application de l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité", a donné le 13 janvier 1997 l'avis suivant :

Conformément à l'article 84, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, inséré par la loi du 4 août 1996, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, cette motivation s'énonce comme suit :

« Gelet op de spoedeisendheid, gemotiveerd door het feit dat er geen interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid is tot stand gekomen voor de periode 1997-1998 en dat er geen consensus werd bereikt onder de sociale gesprekspartners over het bemiddelingsvoorstel van de Regering, en gelet op het feit dat een aantal tewerkstellingsmaatregelen uitwerking moeten hebben met ingang van 1 januari 1997 en dat alle betrokkenen onverwijld in kennis moeten worden gesteld van de bijkomende werkgelegenheidsmaatregelen die worden genomen door de Regering, had ik graag dat het advies zou worden verstrekt binnen de bij artikel 84, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten voorgeschreven termijn ».

Conformément à l'article 84, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la motivation indiquée dans la demande doit être reproduite dans le préambule de l'arrêté en projet. La motivation figurant au cinquième alinéa du préambule du projet diffère toutefois de celle indiquée dans la demande d'avis. Cette dernière motivation devra dès lors être reproduite dans le préambule du projet.

En outre, il serait préférable de remplacer les quatrième à sixième alinéas du préambule par les deux alinéas suivants, rédigés comme suit :

« Vu l'urgence motivée par la circonstance que... (reproduire littéralement la motivation indiquée dans la demande d'avis),

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 13 janvier 1997, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ».

En application de l'article 84, alinéa 2, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, modifié par la loi du 4 août 1996, la section de législation s'est essentiellement limitée à "l'examen du fondement juridique, de la compétence de l'auteur de l'acte ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites".

Cet examen requiert de formuler les observations suivantes.

Portée et fondement légal du projet.

1. Le projet qui, selon son article 1^{er}, s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, règle notamment ce qui suit :

— les conditions auxquelles doivent satisfaire les employeurs pour pouvoir bénéficier des avantages visés au chapitre IV, titre III de la loi du 26 juillet 1996 (1) relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (articles 2 et 5);

— les conditions auxquelles doivent répondre les accords pour l'emploi (articles 3, 4 et 6);

— la période pendant laquelle un accord pour l'emploi peut être conclu par la voie d'une convention collective de travail et la procédure qui doit être suivie pour la conclusion d'une telle convention dotée ou non d'effet direct (article 7);

— la procédure relative à la conclusion d'un accord pour l'emploi au niveau de l'entreprise, à défaut d'un accord pour l'emploi sectoriel (article 8);

— un régime particulier de diminution de la cotisation patronale par travailleur engagé pour les entreprises qui répondent aux conditions déterminées aux articles 1^{er} à 7 du projet (article 9);

(1) Les dispositions de ce chapitre de la loi (les articles 29 à 36) se rapportent aux accords en faveur de l'emploi.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 9 januari 1997 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht haar, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit "houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen", heeft op 13 januari 1997 het volgende advies gegeven :

Volgens artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, ingevoegd bij de wet van 4 augustus 1996, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden aangegeven tot staving van het spoedeisend karakter ervan.

In het onderhavige geval luidt die motivering als volgt :

« Gelet op de spoedeisendheid, gemotiveerd door het feit dat er geen interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid is tot stand gekomen voor de periode 1997-1998 en dat er geen consensus werd bereikt onder de sociale gesprekspartners over het bemiddelingsvoorstel van de Regering, en gelet op het feit dat een aantal tewerkstellingsmaatregelen uitwerking moeten hebben met ingang van 1 januari 1997 en dat alle betrokkenen onverwijld in kennis moeten worden gesteld van de bijkomende werkgelegenheidsmaatregelen die worden genomen door de Regering, had ik graag dat het advies zou worden verstrekt binnen de bij artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten voorgeschreven termijn ».

De motivering die in de aanvraag wordt opgegeven moet overeenkomstig het bepaalde in artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, worden overgenomen in de aanhef van het besluit in ontwerp. In het vijfde lid van de aanhef van het ontwerp wordt evenwel een motivering gegeven die verschilt van die in de adviesaanvraag. Deze laatste zal derhalve in de aanhef van het ontwerp moeten worden overgenomen.

Het vierde tot het zesde lid van de aanhef worden voorts beter vervangen door de twee volgende leden, als volgt te redigeren :

« Gelet op de dringende noodzakelijkheid, gemotiveerd door de omstandigheid dat... (letterlijk de in de adviesaanvraag gegeven motivering overnemen)...; »

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 13 januari 1997, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State ».

Met toepassing van het bepaalde in artikel 84, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996, heeft de afdeling wetgeving zich in hoofdzaak beperkt tot "het onderzoek van de rechtsgrond, van de bevoegdheid van de steller van de handeling, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan".

Dat onderzoek noopt tot het maken van de volgende opmerkingen.

Strekking en rechtsgrond van het ontwerp.

1. Het ontwerp, dat luidens zijn artikel 1 van toepassing is op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, regelt inzonderheid wat volgt :

— de voorwaarden waaraan de werkgevers moeten voldoen om de voordelen te genieten bedoeld in hoofdstuk IV, van titel III van de wet van 26 juli 1996 (1) tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (artikelen 2 en 5);

— de voorwaarden waaraan de tewerkstellingsakkoorden moeten voldoen (artikelen 3, 4 en 6);

— de periode waarbinnen een door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tewerkstellingsakkoord kan worden gesloten en de procedure die moet worden gevolgd voor het sluiten van zulke overeenkomst, die al dan niet directe uitwerking heeft (artikel 7);

— de procedure voor het sluiten van een tewerkstellingsakkoord op ondernemingsvlak, bij ontstentenis van een sectorieel tewerkstellingsakkoord (artikel 8);

— een bijzonder stelsel van vermindering van de patronale bijdrage per aangeworven werknemer voor de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 1 tot 7 van het ontwerp (artikel 9);

(1) De bepalingen van dat hoofdstuk van de wet (de artikelen 29 tot 36) hebben betrekking op de tewerkstellingsakkoorden.

— une habilitation qui permet au Roi d'octroyer une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale pour les entreprises en difficulté qui, par des mesures de redistribution du travail, peuvent éviter des licenciements (article 10) et de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs (article 11).

L'arrêté en projet entre en vigueur le 1^{er} janvier 1997 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 1998 (article 12 du projet).

2.1. En ce qui concerne le régime qui vient d'être esquissé, l'arrêté en projet invoque comme fondement légal l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, disposition selon laquelle le Roi peut, à défaut d'un accord interprofessionnel sur l'emploi, prendre, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour la durée prévue de l'accord interprofessionnel, 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 du travail.

Selon le rapport au Roi, le gouvernement a constaté que les partenaires sociaux n'ont pu conclure un accord interprofessionnel et qu'en outre, aucun accord n'a pu être trouvé sur la proposition de médiation que le gouvernement a transmise aux partenaires sociaux.

2.2. Eu égard à la portée de la réglementation en projet, il faut cependant considérer que celle-ci tient également - et principalement - son fondement légal des articles 30, § 2, et 33 de la loi précitée du 26 juillet 1996. Selon l'article 30, § 2, de cette loi, le Roi peut, au cas où aucune convention collective de travail telle que celle visée à l'article 30, § 1^{er}, n'est conclue au sein du Conseil national du travail, fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions auxquelles les accords en faveur de l'emploi visés au paragraphe 1^{er} doivent répondre (1). Les articles 2 à 8 du projet pourvoient donc à l'exécution de l'article 30, § 2, précité. Il faut observer, en outre, qu'en ce qui concerne la règle énoncée à l'article 8, § 3, alinéa 3, du projet, il est permis de faire utilement application de l'article 33 de la loi précitée du 26 juillet 1996, disposition selon laquelle le Roi peut élargir les compétences de la Commission plans d'entreprise.

En conclusion, dès lors, la référence figurant au premier alinéa du préambule - et, du reste, également dans l'intitulé du projet - devra être précisée dans le sens indiqué ci-dessus.

Examen du texte.

Préambule.

L'avis du Conseil national du travail a été demandé. A la réunion du 18 décembre 1996, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont toutefois décidé de ne pas se prononcer sur le projet soumis. Il conviendrait dès lors de remplacer le deuxième alinéa du préambule par une référence à cette réaction du Conseil national du travail.

Article 4.

Il est recommandé de préciser, au paragraphe 2 de cet article, que les mesures de promotion de l'emploi concernées doivent se comprendre comme des mesures nouvelles ou complémentaires par rapport à ce qui prévalait le 31 décembre 1996 dans l'entreprise ou le secteur. En effet, cette clarification ressort uniquement du rapport au Roi qui est toutefois dénué de caractère réglementaire.

Article 5.

La condition imposée par cet article aux employeurs pour pouvoir bénéficier des avantages prévus au chapitre IV du titre III de la loi précitée du 26 juillet 1996, est formulée de manière plus stricte que la condition légale imposée par l'article 32 de la même loi. Selon l'alinéa 2 de cet article de la loi, les employeurs qui sont débiteurs des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, peuvent en effet encore bénéficier, dans certaines conditions et par décision du comité de gestion des institutions précitées, de l'application du chapitre IV susvisé. Toutefois, dès lors que l'article 5 du projet exclut purement et simplement les employeurs qui n'ont pas payé de cotisations pour le trimestre

(1) L'article 30, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 confère aux employeurs qui, en exécution de certains accords en faveur de l'emploi, font notamment la preuve d'une croissance nette du nombre de travailleurs, le droit à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 37.500 francs par trimestre.

— een machtiging aan de Koning om een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid toe te kennen voor ondernemingen in moeilijkheden die via arbeidsherverdelende maatregelen ontslagen kunnen vermijden (artikel 10) en om voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers te voorzien in specifieke bepalingen (artikel 11).

Het ontworpen besluit treedt in werking op 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 1998 (artikel 12 van het ontwerp).

2.1. Voor de zoëven geschetste regeling wordt als rechtsgrond aangevoerd artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, luidens welke bepaling de Koning, bij gebreke van een interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor de voorziene duur van het interprofessioneel akkoord, bijkomende maatregelen kan 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 meer soepele organisatie van de arbeidsmarkt.

Blijkens het verslag aan de Koning heeft de Regering vastgesteld dat de sociale partners geen interprofessioneel akkoord hebben kunnen sluiten en dat bovendien geen akkoord kan bereikt worden over het bemiddelingsvoorstel dat de Regering aan de sociale partners heeft overgemaakt.

2.2. Gelet op de draagwijdte van de ontworpen regeling moeten nochtans ook - en vooral - de artikelen 30, § 2, en 33 van de voornoemde wet van 26 juli 1996 geacht worden tot rechtsgrond ervan te strekken. Luidens artikel 30, § 2, van die wet kan de Koning, ingeval er geen collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten zoals bedoeld in artikel 30, § 1, bij een in Ministerraad overlegd besluit, nadere voorwaarden bepalen waaraan tewerkstellingsakkoorden bedoeld in paragraaf 1 moeten voldoen (1). De artikelen 2 tot 8 van het ontwerp blijken aldus uitvoering te geven aan het voornoemde artikel 30, § 2. Bovendien moet worden opgemerkt dat voor het bepaalde in artikel 8, § 3, derde lid, van het ontwerp, op nuttige wijze beroep kan worden gedaan op artikel 33 van de voornoemde wet van 26 juli 1996, luidens welke bepaling de Koning de bevoegdheden van de Commissie bedrijfsplannen kan uitbreiden.

De conclusie is dan ook dat de verwijzing in het eerste lid van de aanhef - en overigens ook in het opschrift van het ontwerp - zal moeten worden gepreciseerd in de hierboven aangegeven zin.

Onderzoek van de tekst.

Aanhef.

De conclusie is dan ook dat de verwijzing in het eerste lid van de aanhef - en overigens ook in het opschrift van het ontwerp - zal moeten worden gepreciseerd in de hierboven aangegeven zin. Aan de Nationale Arbeidsraad werd advies gevraagd. Op de vergadering van 18 december 1996 hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties evenwel besloten zich niet over het voorgelegde ontwerp uit te spreken. Men vervange derhalve de tweede aanhefverwijzing door een verwijzing naar die reactie van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4.

Het verdient aanbeveling om in paragraaf 2 van dit artikel, te preciseren dat de bedoelde tewerkstellingsbevorderende maatregelen begrepen moeten worden als nieuwe of aanvullende maatregelen in vergelijking met wat op 31 december 1996 in de onderneming of de sector gold. Deze verduidelijking blijkt immers enkel uit het verslag aan de Koning, dat echter geen reglementaire waarde heeft.

Artikel 5.

De voorwaarde die door dit artikel wordt opgelegd aan de werkgevers om de voordelen bedoeld in hoofdstuk IV van titel III van de voornoemde wet van 26 juli 1996 te kunnen genieten, is stringenter geformuleerd dan het wettelijk vereiste van artikel 32 van dezelfde wet. Luidens het tweede lid van dit wetsartikel kunnen de werkgevers die schuldenaar zijn van de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale zekerheidsbijdragen immers onder bepaalde voorwaarden en bij beslissing van het beheerscomité van de voornoemde instellingen toch nog in aanmerking komen voor de toepassing van het voornoemde hoofdstuk IV. Doordat evenwel artikel 5 van het ontwerp de werkgevers die voor het overeenstemmende kwartaal geen

(1) Artikel 30, § 1, van de wet van 26 juli 1996 voorziet ten behoeve van de werkgevers die ter uitvoering van bepaalde tewerkstellingsakkoorden o.m. een nettoaan groei van het aantal werknemers kunnen aantonen, in het recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid van 37 500 frank per kwartaal.

correspondant, des avantages prévus au chapitre IV du titre III de la loi du 26 juillet 1996, l'exception prévue à l'article 32, alinéa 2, de cette loi paraît avoir été ignorée. Pour cette raison, il serait préférable d'omettre l'article 5 du projet.

Articles 7 et 8.

Selon l'article 7, § 1^{er}, du projet, il est possible que les commissions et sous-commissions paritaires concluent jusqu'au 31 mars 1997 un accord pour l'emploi par la voie d'une convention collective de travail. A défaut d'une pareille convention collective de travail, il est possible, suivant l'article 8, § 1^{er}, du projet, de conclure jusqu'au 31 mai 1997 au plus tard, un accord pour l'emploi au niveau de l'entreprise.

Selon ces mêmes dispositions, les dates précitées peuvent être modifiées par le Roi. Cette attribution de compétence ne peut toutefois avoir pour conséquence que les pouvoirs que le Roi peut détenir en application de la loi du 26 juillet 1996, soient étendus par Lui-même au-delà de la date limite fixée par cette loi (voir notamment la condition prévue à l'article 30, § 3, de la loi, disposition selon laquelle les avantages visés au paragraphe 1^{er} de cet article, 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).

En outre, il faudrait indiquer dans quelles conditions le Roi est autorisé à exercer la compétence concernée.

La même observation vaut mutatis mutandis pour l'article 11 du projet.

Article 9.

Selon le rapport au Roi, cet article prévoit "... le remplacement de l'avantage O.N.S.S. (37.500 F par trimestre par travailleur supplémentaire avec un volume de travail équivalent) par un autre système (de) déduction". Le délégué du gouvernement a par ailleurs fourni la précision suivante à cet égard :

« Artikel 9 voorziet de invoering van een bijdragevermindering waarvan een werkgever kan genieten in geval van toepassing van een tewerkstellingsakkoord. Deze nieuwe bijdragevermindering zal dus bestaan naast de bijdragevermindering voorzien in artikel 30, § 1, van de eerder genoemde wet van 26 juli 1996. De sectoren kunnen via CAO kiezen voor één van beide bijdrageverminderingen.

De Regering is van oordeel dat artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 een voldoende rechtsbasis biedt om deze bijkomende mogelijke bijdragevermindering in te voeren. Artikel 9 heeft immers tot doel bijkomende tewerkstelling te creëren door het stelsel van de tewerkstellingsakkoorden zoals vastgelegd in de wet van 26 juli 1996 aan te vullen".

La règle énoncée à l'article 9 du projet tient essentiellement en ce que, dans cette matière, le Roi complète - en vertu des pouvoirs spéciaux qui Lui ont été conférés par l'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 - une disposition, à savoir l'article 30, § 1^{er}, de la même loi d'habilitation, en sorte qu'il sort du cadre établi par cette dernière disposition. A ce propos, il ne peut être contesté que tant l'intensité que la finalité spécifique des compétences conférées au Roi respectivement par les articles 7, § 2, et 30, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 sont dissemblables. C'est ainsi que les dispositions du chapitre IV du titre III de cette loi (articles 29 à 36 relatifs aux accords en faveur de l'emploi) assortissent indubitablement l'action du Roi d'une marge politique plus stricte que ce n'est le cas en ce qui concerne l'article 7, § 2, de cette loi.

Au demeurant, l'habilitation générale inscrite à l'article 7, § 2, de la loi, dont il est fait application selon le préambule du projet, vise spécialement à la redistribution du travail et à l'assouplissement du marché du travail, et ne concerne pas les accords pour l'emploi en tant que tels et la réduction corrélative des cotisations sociales, qui font l'objet des règles spécifiques énoncées au chapitre IV du titre III.

L'article 30, § 2, de la loi qui relève de ce chapitre et qui autorise le Roi à fixer, à défaut de convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, les conditions relatives aux accords pour l'emploi visés au paragraphe 1^{er}, ne peut davantage s'interpréter en ce sens qu'il pourrait octroyer une réduction des cotisations sociales plus étendue que celle prévue au paragraphe 1^{er}.

bijdragen hebben betaald, zonder meer uitsluit van de voordelen bedoeld in hoofdstuk IV van titel III van de wet van 26 juli 1996, lijkt te worden voorbijgegaan aan de uitzonderingsregeling vervat in artikel 32, tweede lid, van die wet. Artikel 5 wordt om die reden beter uit het ontwerp weggelaten.

Artikelen 7 en 8.

De mogelijkheid voor de paritaire comités en de paritaire subcomités om bij collectieve arbeidsovereenkomst een tewerkstellingsakkoord te sluiten, geldt volgens artikel 7, § 1, van het ontwerp, tot 31 maart 1997. Bij ontstentenis van zulk een collectieve arbeidsovereenkomst, kan, aldus artikel 8, § 1, van het ontwerp, op ondernemingsniveau tot uiterlijk 31 mei 1997 een tewerkstellingsakkoord worden gesloten.

Volgens dezelfde bepalingen kunnen de voornoemde data door de Koning gewijzigd worden. Deze bevoegdheidstoewijzing mag echter niet tot gevolg hebben dat de machten waarover de Koning kan beschikken met toepassing van de wet van 26 juli 1996 door hemzelf worden uitgebreid tot buiten de bij die wet bepaalde tijdslimiet (zie met name de voorwaarde vervat in artikel 30, § 3, van de wet, luidens welke bepaling de voordelen bedoeld in paragraaf 1 van dat artikel enkel kunnen worden toegekend tijdens de geldigheidsduur van het tewerkstellingsakkoord en uiterlijk tot 31 december 1998).

Tevens zou moeten worden aangegeven onder welke voorwaarden de Koning van de betrokken bevoegdheid gebruik kan maken.

Nutatis mutandis geldt dezelfde opmerking voor artikel 11 van het ontwerp.

Artikel 9.

Luidens het verslag aan de Koning voorziet dit artikel "... in de vervanging van het RSZ-voordeel (37.500 fr. per kwartaal per bijkomende werknemer bij gelijkwaardig arbeidsvolume) door een ander systeem van aftrek". De gemachtigde van de Regering heeft daaromtrent nog de volgende toelichting verschaft :

« Artikel 9 voorziet de invoering van een bijdragevermindering waarvan een werkgever kan genieten in geval van toepassing van een tewerkstellingsakkoord. Deze nieuwe bijdragevermindering zal dus bestaan naast de bijdragevermindering voorzien in artikel 30, § 1, van de eerder genoemde wet van 26 juli 1996. De sectoren kunnen via CAO kiezen voor één van beide bijdrageverminderingen.

De Regering is van oordeel dat artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 een voldoende rechtsbasis biedt om deze bijkomende mogelijke bijdragevermindering in te voeren. Artikel 9 heeft immers tot doel bijkomende tewerkstelling te creëren door het stelsel van de tewerkstellingsakkoorden zoals vastgelegd in de wet van 26 juli 1996 aan te vullen".

Het bepaalde in artikel 9 van het ontwerp komt er wezenlijk op neer dat in deze aangelegenheid de Koning - op grond van de hem door artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 gegeven bijzondere machten - een bepaling aanvult, met name artikel 30, § 1, van dezelfde machtigingswet, waardoor Hij het door die laatste bepaling opgezette kader verlaat. Daarbij kan niet worden ontkend dat zowel de intensiteit als het specifieke oogmerk van de aan de Koning toebedeelde bevoegdheden in respectievelijk de artikelen 7, § 2, en 30, § 2, van de wet van 26 juli 1996 van elkaar verschillen. Aldus bieden de bepalingen van hoofdstuk IV van titel III van deze wet (artikelen 29 tot 36 betreffende de tewerkstellingsakkoorden) ongetwijfeld een strakkere beleidsruimte voor het optreden van de Koning dan wat het geval is bij artikel 7, § 2, van deze wet.

De algemene machtiging van artikel 7, § 2, van de wet waarop blijkens de aanhef van het ontwerp beroep wordt gedaan, blijkt trouwens vooral de herverdeling van de arbeid en de versoepeling van de arbeidsmarkt te viseren, niet de tewerkstellingsakkoorden als zodanig en de daaraan verbonden vermindering van sociale bijdragen, welke het voorwerp uitmaken van de specifieke regels van hoofdstuk IV van titel III.

Het tot dat hoofdstuk behorende artikel 30, § 2, van de wet, dat de Koning machtigt om, bij gebrek aan collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, nadere voorwaarden voor de tewerkstellingsakkoorden bedoeld in paragraaf 1 te bepalen, kan ook niet worden gelezen in die zin dat Hij een ruimere vermindering van sociale bijdragen zou kunnen toestaan dan die bepaald in paragraaf 1.

L'existence d'un régime plus spécifique, fixé par la loi même, fait obstacle à ce que le Roi s'autorise d'une habilitation du législateur, rédigée en des termes généraux, pour édicter des règles qui complètent en fait ce régime spécifique prévu par la loi, voire qui y dérogent (1).

Article 10.

Ainsi que l'indique le délégué du gouvernement, cet article détermine les conditions dans lesquelles des entreprises en difficulté peuvent bénéficier d'une diminution de cotisations lorsqu'elles procèdent à une réduction du temps de travail afin d'éviter des licenciements.

Le paragraphe 3 de l'article en projet autorise le Roi à déterminer, après avis du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, à quelles conditions, pendant quelle période et selon quelles modalités la diminution de cotisations visée peut être accordée.

Selon le rapport au Roi, il s'agit simplement en l'occurrence d'un régime transitoire. Il conviendrait de l'exprimer plus clairement dans le texte même du projet. Eu égard à la nature étendue des pouvoirs délégués, il conviendrait également de préciser à tout le moins la période pour laquelle ils sont octroyés.

La chambre était composée de :

MM. :

J. De Brabandere, président de chambre;
M. Van Danne et D. Albrecht, conseillers d'Etat;
Mme A. Beckers, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. D. Albrecht.

Le rapport a été présenté par M. B. Seutin, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. J. Drijkoningen, référendaire.

Le greffier,	Le président,
A. Beckers.	J. De Brabandere.

24 FEVRIER 1997. — Arrêté royal contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, notamment les articles 7, § 2, 30, § 2, en 33;

Vu l'avis du Conseil national du travail du 18 décembre 1996 de ne pas se prononcer sur le projet;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 15 janvier 1997;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 84, alinéa premier, 2°, inséré par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence, motivée par le fait qu'aucun accord interprofessionnel n'a été conclu en matière d'emploi pour la période 1997-1998 et qu'aucun consensus n'a été atteint entre les partenaires sociaux concernant la proposition de médiation du Gouvernement et vu le fait

(1) En ce qui concerne les accords pour l'emploi, le législateur ne semble pas avoir envisagé de telles règles complémentaires ou déroatoires. C'est ainsi qu'à propos de l'application du futur article 30, § 2, de la loi, il a notamment été relevé au cours des travaux préparatoires que "Ces conditions seront basées sur les conditions prévues dans la C.C.T. n° 60 pour la période 1995-1996. Les pouvoirs accordés au Roi doivent toutefois permettre de supprimer ou de modifier si nécessaire certaines entraves administratives découlant des dispositions de la C.C.T. n° 60" (Doc. parl., Chambre, 1995-1996, n° 609/1, p. 17). Le rapport de la commission compétente de la Chambre a souligné que, "pour le reste", le régime des accords en faveur de l'emploi "se déroule de manière analogue au régime en vigueur pendant la période 1995-1996" (Doc. parl., Chambre, 1995-1996, n° 609/9, p. 15).

Het voorhanden zijn van een meer specifieke, in de wet zelf vastgestelde regeling staat eraan in de weg dat de Koning zich zou beroepen op een in algemene bewoordingen gestelde machtiging van de wetgever om regelingen te treffen welke in wezen die specifieke wettelijke regeling aanvullen of zelfs ervan afwijken (1).

Artikel 10.

Dit artikel, aldus de gemachtigde van de Regering, bepaalt onder welke omstandigheden ondernemingen in moeilijkheden een bijdragevermindering kunnen genieten bij invoering van arbeidsduurvermindering teneinde ontslagen te vermijden.

In paragraaf 3 van het ontworpen artikel wordt de Koning gemachtigd om, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale raad voor het bedrijfsleven, via een in Ministerraad overlegd besluit, te bepalen onder welke voorwaarden, voor welke periode en volgens welke regels de bedoelde bijdragevermindering kan worden toegekend.

Blijkens het verslag aan de Koning betreft het hier louter een overgangsregeling. Zulks zou duidelijker in de tekst zelf van het ontwerp tot uiting moeten komen. Gelet op de ruime aard van de gedelegeerde bevoegdheden is het ook aangewezen op zijn minst te bepalen voor welke periode zij worden toegekend.

De kamer was samengesteld uit :

De heren :

J. De Brabandere, kamervoorzitter;
M. Van Danne en D. Albrecht, staatsraden;
Mevr. A. Beckers, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer D. Albrecht.

Het verslag werd uitgebracht door de heer B. Seutin, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de heer J. Drijkoningen, referendaris.

De griffier,	De voorzitter,
A. Beckers.	J. De Brabandere.

24 FEBRUARI 1997. — Koninklijk besluit houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, inzonderheid op de artikelen 7, § 2 en 30, § 2, en 33;

Gelet op het advies van 18 december 1996 van de Nationale Arbeidsraad om zich niet over het voorgelegd ontwerp uit te spreken;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën gegeven op 15 januari 1997;

Gelet op de wetten op de Raad van State gecoördineerd op 12 januari 1973 en inzonderheid op artikel 84, eerste lid, 2°, ingevoegd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dwingende noodzakelijkheid gemotiveerd door de omstandigheid dat er geen interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid tot stand is gekomen voor de periode 1997-1998 en dat er geen consensus werd bereikt onder de sociale gesprekspartners

(1) Een dergelijke aanvullende of afwijkende regeling lijkt de wetgever, wat de tewerkstellingsakkoorden betreft, niet op het oog te hebben gehad. Zo werd in verband met de toepassing van het latere artikel 30, § 2, van de wet, tijdens de parlementaire bespreking o.m. gesteld "Deze nadere voorwaarden zullen gebaseerd zijn op de nadere voorwaarden zoals die voor de periode 1995-1996 zijn voorzien in de CAO nr. 60. De bevoegdheid die aan de Koning wordt verleend moet echter wel toelaten bepaalde administratieve belemmeringen die voortvloeien uit de bepalingen van de CAO nr. 60, niet over te nemen of te wijzigen waar nodig" (Gedr. St., Kamer, 1995-1996, nr. 609/1, blz. 17). In het verslag van de bevoegde Kamercommissie werd benadrukt dat het stelsel van de tewerkstellingsakkoorden "voor de rest verloopt (...) analoog aan het stelsel voor de periode 1995-1996" (Gedr. St., Kamer, 1995-1996, nr. 609/9, blz. 15).

qu'un certain nombre de mesures pour l'emploi doivent produire leurs effets à partir du 1^{er} janvier 1997 et que toutes les parties concernées doivent être informées sans délai des mesures supplémentaires pour l'emploi prises par le Gouvernement;

Vu l'avis du Conseil d'Etat rendu le 13 janvier 1997 avec l'application de l'article 84, premier alinéa, 2^o des lois coordonnées au Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de notre Ministre des Affaires sociales et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 2. Les employeurs visés à l'article 1^{er} doivent, pour pouvoir bénéficier des avantages visés au Chapitre IV, Titre III de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, satisfaire aux conditions suivantes :

— respecter les dispositions de l'arrêté royal du 6 février 1997 instaurant un droit à l'interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 7, § 2, 1^o, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

— respecter les dispositions de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 concernant des mesures sur la prépension à mi-temps en application de l'article 7, § 2, 1^o, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

— avoir respecté, pendant la période du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1996, toutes les obligations légales et réglementaires en matière de déclarations des travailleurs et de paiements de cotisations à l'O.N.S.S.;

— satisfaire aux obligations prévues par l'arrêté royal n^o 230 relatif au stage des jeunes ou être dispensé de ces obligations en raison de l'article 10bis de l'arrêté royal n^o 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Art. 3. Sans préjudice des dispositions de l'article 2, les accords pour l'emploi visés au Chapitre IV du Titre III de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité doivent contenir au moins 2 mesures de promotion de l'emploi pouvant donner lieu à l'embauche de travailleurs supplémentaires.

Au moins une mesure de promotion de l'emploi visée à l'alinéa précédent doit être choisie dans le cadre général des mesures de promotion de l'emploi visé à l'article 4, § 1^{er}.

Art. 4. § 1^{er}. Par « cadre général des mesures de promotion de l'emploi », il y a lieu d'entendre les mesures suivantes relatives à la redistribution du travail pour autant qu'elles donnent lieu à des embauches compensatoires et / ou complémentaires comme prévu dans la loi précitée du 26 juillet 1996 :

— l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière complète ou à temps partiel au-delà du droit à l'interruption de carrière prévu par l'arrêté royal du 6 février 1997 instaurant un droit à l'interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 7, § 2, 1^o de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, et au-delà du droit à l'interruption de carrière qui s'applique dans le secteur ou l'entreprise au 31 décembre 1996;

— l'instauration du travail à temps partiel volontaire avec partage des postes de travail;

— l'instauration d'une réduction collective de la durée du travail en ce compris l'instauration anticipée de la réduction de la durée de travail à 39 heures visée à l'article 48 de la loi précitée du 26 juillet 1996;

— la mise en place d'horaires flexibles et la limitation des heures supplémentaires;

— l'instauration d'une mesure de formation complémentaire des travailleurs pendant les heures de travail;

over het bemiddelingsvoorstel van de Regering en gelet op het feit dat een aantal tewerkstellingsmaatregelen uitwerking moeten hebben met ingang van 1 januari 1997 en dat alle betrokkenen onverwijld kennis in moeten gesteld van de bijkomende werkgelegenheidsmaatregelen die worden genomen door de Regering;

Gelet op het advies van de Raad van State gegeven op 13 januari 1997 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2^o van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Onze Minister van Sociale Zaken en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 2. De werkgevers bedoeld in artikel 1 moeten teneinde te kunnen genieten van de voordelen bedoeld in Hoofdstuk IV, titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, voldoen aan de volgende voorwaarden :

— de bepalingen naleven van het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1^o, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

— de bepalingen naleven van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het-halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, § 2, 1^o van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

— alle wettelijke en reglementaire verplichtingen inzake aangifte van werknemers en alle betalingen aan de R.S.Z. hebben verricht gedurende de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1996;

— voldoen aan de verplichtingen voorzien in het koninklijk besluit nr. 230 met betrekking tot de stage der jongeren of vrijgesteld zijn van de stageverplichting ingevolge artikel 10bis van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

Art. 3. De tewerkstellingsakkoorden bedoeld in Hoofdstuk IV van Titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen moeten, onverminderd de bepalingen van artikel 2, tenminste 2 tewerkstellingsbevorderende maatregelen bevatten die aanleiding kunnen geven tot de aanwerving van bijkomende werknemers.

Tenminste één tewerkstellingsbevorderende maatregel bedoeld in het vorige lid moet worden gekozen uit het algemeen kader van arbeidsbevorderende maatregelen bedoeld in artikel 4 § 1.

Art. 4. § 1. Onder « algemeen kader van arbeidsbevorderende maatregelen » dient te worden verstaan de volgende maatregelen tot herverdeling van de arbeid voor zover zij leiden tot compenserende en / of aanvullende aanwervingen zoals voorzien in de voornoemde wet van 26 juli 1996 :

— de invoering van een recht op voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking bovenop het recht op loopbaanonderbreking voorzien door het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1^o, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en bovenop het recht op loopbaanonderbreking dat geldt in de sector of de onderneming op 31 december 1996;

— de invoering van vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van de arbeidsplaatsen;

— de invoering van collectieve arbeidsduurvermindering hieronder begrepen de vervroegde invoering van de vermindering van de arbeidsduur tot 39 uur bedoeld in artikel 48 van voornoemde wet van 26 juli 1996;

— de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren;

— de invoering van een maatregel tot bijkomende vorming en opleiding van de werknemers tijdens de werkuren;

— l'instauration d'un droit à la prépension à mi-temps au-delà du droit à la prépension à mi-temps qui s'applique dans le secteur ou l'entreprise au 31 décembre 1996.

§ 2. Ce cadre général de mesures de promotion de l'emploi peut, par application respectivement des dispositions des articles 6 et 7, être complété par les commissions ou sous-commissions paritaires, tenant compte notamment de la spécificité organisationnelle ou fonctionnelle des PME, ou par l'entreprise par d'autres mesures de promotion de l'emploi donnant lieu à l'embauche de travailleurs supplémentaires.

En dérogation de l'alinéa précédent, la prépension conventionnelle à temps plein ne peut pas être considérée comme une mesure de promotion d'emploi.

§ 3. Les embauches supplémentaires ne sont prises en considération que pour autant que ces embauches soient réalisées en exécution d'un accord pour l'emploi qui s'applique à cette catégorie de travailleurs, sauf si pour cette catégorie de travailleurs la commission paritaire compétente ne fonctionne pas.

Art. 5. Les accords pour l'emploi visés à l'article 3 doivent stipuler qu'ils sont conclus en exécution du Chapitre IV du Titre III de la loi précitée du 26 juillet 1996 et du présent arrêté.

Les accords pour l'emploi visés à l'article 3 doivent être déposés au Greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Art. 6. § 1^{er}. Les commissions et sous-commissions paritaires peuvent, jusqu'au 31 mars 1997 au plus tard, conclure un accord pour l'emploi par la voie d'une convention collective de travail, conclue conformément aux dispositions de la loi précitée du 5 décembre 1968. Cette date peut être modifiée par Nous à une date ultérieure. Cette date doit obligatoirement être antérieure au 1^{er} septembre 1997.

§ 2. Si cette convention collective de travail prévoit l'application de mesures de promotion de l'emploi avec effet direct, l'entreprise relevant du champ d'application de cette convention collective de travail doit démontrer qu'elle remplit les conditions pour appliquer effectivement les mesures de promotion de l'emploi.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les modalités plus précises relatives à l'administration de la preuve.

Cette convention collective de travail doit être approuvée par le Ministre de l'Emploi et du Travail. A défaut d'approbation dans un délai de quatre semaines suivant la présentation du dossier complet, la convention collective de travail est censée approuvée.

§ 3. Si cette convention collective de travail prévoit des mesures de promotion de l'emploi sans effet direct, elle doit prévoir une procédure d'adhésion pour les entreprises relevant de son champ d'application.

Cette convention collective de travail doit être approuvée par le Ministre de l'Emploi et du Travail. A défaut d'approbation dans un délai de quatre semaines suivant la présentation du dossier complet, la convention collective de travail est censée approuvée. Le Ministre de l'Emploi et du Travail approuve les adhésions à cette convention collective de travail après avis de la commission ou sous-commission paritaire concernée. Dans ce cadre, la commission ou sous-commission paritaire peut déléguer ses compétences consultatives au comité créé en son sein. A défaut d'approbation de l'adhésion dans un délai de quatre semaines suivant la présentation du dossier complet, l'adhésion est censée approuvée à partir du jour de la communication du dossier complet à la commission ou sous-commission paritaire.

§ 4. Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine ce qu'il convient d'entendre par dossier complet.

Art. 7. § 1^{er}. A défaut d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission ou sous-commission paritaire, au sens de l'article 6, il est possible, au niveau de l'entreprise, de conclure un accord pour l'emploi jusqu'au 31 mai 1997 au plus tard. Cette date peut être modifiée par Nous à une date ultérieure. Cette date doit obligatoirement être antérieure au 1^{er} septembre 1997.

§ 2. Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale ou occupant 50 travailleurs et plus, un accord pour l'emploi peut être conclu par la voie d'une convention collective de travail, conclue conformément aux dispositions de la loi précitée du 5 décembre 1968.

— de l'invoering van een recht op halftijds bruggpensioen bovenop het recht op halftijds bruggpensioen dat geldt in de sector of de onderneming op 31 december 1996.

§ 2. Dit algemeen kader van arbeidsbevorderende maatregelen kan door de paritaire comités of subcomités, ondermeer rekening houdend met de organisatorische en functionele specificiteit van de KMO's, of de onderneming ingeval van toepassing van respectievelijk van de bepalingen van de artikelen 6 en 7, aangevuld worden met andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen die aanleiding geven tot de aanwerving van bijkomende werknemers.

In afwijking op het voorgaande lid kan het voltijds conventioneel bruggpensioen niet als tewerkstellingsbevorderende maatregel beschouwd worden.

§ 3. De bijkomende aanwervingen worden slechts in aanmerking genomen voor zover deze aanwervingen gerealiseerd zijn in uitvoering van een tewerkstellingsakkoord dat van toepassing is op deze categorie van werknemers, tenzij voor deze categorie van werknemers het bevoegde paritair comité niet werkt.

Art. 5. De tewerkstellingsakkoorden bedoeld in artikel 3 moeten vermelden dat ze gesloten zijn ter uitvoering van Hoofdstuk IV van Titel III van de voornoemde wet van 26 juli 1996 en ter uitvoering van dit besluit.

De tewerkstellingsakkoorden bedoeld in artikel 3 moeten worden neergelegd op de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 6. § 1. De paritaire comités en de paritaire subcomités kunnen tot uiterlijk 31 maart 1997 een tewerkstellingsakkoord sluiten door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 5 december 1968. Deze datum kan door Ons worden gewijzigd naar een latere datum. Deze datum moet in elk geval gesitueerd zijn voor 1 september 1997.

§ 2. Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toepassing van arbeidsbevorderende maatregelen met directe uitwerking, moet de onderneming die ressorteert onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst aantonen dat zij de voorwaarden vervult om de arbeidsbevorderende maatregelen effectief toe te passen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de nadere modaliteiten met betrekking tot deze bewijsvoering.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid worden goedgekeurd. Bij ontstentenis van goedkeuring binnen een termijn van vier weken na de voorlegging van het volledige dossier, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst geacht te zijn goedgekeurd.

§ 3. Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in arbeidsbevorderende maatregelen zonder directe uitwerking, moet zij voorzien in een toetredingsprocedure voor de ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid worden goedgekeurd. Bij ontstentenis van goedkeuring binnen een termijn van vier weken na de voorlegging van het volledige dossier, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst geacht te zijn goedgekeurd. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid keurt de toetredingen tot deze collectieve arbeidsovereenkomst goed na advies van het betrokken paritair comité of subcomité. In dat kader kan het paritair comité of subcomité zijn adviesbevoegdheden toewijzen aan het comité dat in zijn midden wordt opgericht. Bij ontstentenis van goedkeuring van de toetreding binnen een termijn van vier weken na de voorlegging van het volledige dossier, wordt de toetreding geacht te zijn goedgekeurd en dit vanaf de dag waarop het volledige dossier werd medegegeerd aan het paritair comité of subcomité.

§ 4. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt wat dient te worden verstaan onder een volledig dossier.

Art. 7. § 1. Bij ontstentenis van een op het niveau van het paritair comité of subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 6 kan op ondernemingsniveau tot uiterlijk 31 mei 1997 een tewerkstellingsakkoord worden gesloten. Deze datum kan door Ons worden gewijzigd naar een latere datum. Deze datum moet in elk geval gesitueerd zijn voor 1 september 1997.

§ 2. In de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging of met 50 en meer werknemers kan een tewerkstellingsakkoord door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 5 december 1968 worden gesloten.

Cette convention collective de travail doit être approuvée par le Ministre de l'Emploi et du Travail après avis de la commission ou sous-commission paritaire compétente. Dans ce cadre, la commission ou sous-commission paritaire peut déléguer ses compétences consultatives au comité créé en son sein. A défaut d'approbation dans un délai de quatre semaines suivant la présentation du dossier complet, la convention collective de travail est censée approuvée.

§ 3. Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et sans délégation syndicale, un accord pour l'emploi peut être conclu par la voie d'un acte d'adhésion.

Cet accord pour l'emploi est établi conformément à la procédure suivante. L'employeur communique le projet d'accord pour l'emploi par écrit à chaque travailleur. Toutes les mentions, tant en ce qui concerne le contenu que pour ce qui est des modalités plus précises relatives aux mesures proposées, ainsi que l'effet escompté sur l'emploi, doivent y être reprises. Pendant huit jours à dater de la communication écrite, l'employeur met un registre à la disposition des travailleurs dans lequel ils peuvent consigner leurs observations. Pendant le même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations au chef de district de l'Inspection des lois sociales de l'endroit où l'entreprise est établie. Le nom du travailleur ne peut pas être communiqué, ni rendu public. Après ce délai de huit jours, l'accord pour l'emploi est, en même temps que le registre, déposé par l'employeur au Greffe du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail approuve les actes d'adhésion après avis de la Commission Plans d'entreprise, comme prévu à l'article 33 de la loi susmentionnée du 26 juillet 1996, et fixe un modèle d'acte d'adhésion. A défaut d'approbation dans un délai de quatre semaines suivant la présentation du dossier complet, l'acte d'adhésion est censé approuvé, à partir du jour de la communication du dossier complet à la Commission Plans d'entreprise.

§ 4 Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine ce qu'il convient d'entendre par dossier complet.

Art. 8. § 1^{er}. Les entreprises qui répondent aux conditions telles que déterminées dans les articles 1^{er} jusqu'à et y compris 7 du présent arrêté, peuvent, pour tout nouveau travailleur engagé après le 31 décembre 1996, bénéficier d'une réduction des cotisations patronales qui est égale, par trimestre, à 20 % du salaire brut moyen trimestriel des travailleurs occupés dans l'entreprise.

La réduction des cotisations patronales par travailleur engagé ne peut dépasser 50 000 F par trimestre et ne peut pas excéder la cotisation patronale due pour ce travailleur.

En outre, le montant de la réduction ne peut, par entreprise et par trimestre, dépasser les pourcentages suivants :

— 12 % du total des cotisations patronales dues pour l'ensemble des travailleurs occupés dans l'entreprise, lorsque le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise est supérieur ou égal à 50;

— 25 % du total des cotisations patronales dues pour l'ensemble des travailleurs lorsque le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise est inférieur à 50.

§ 2. Les avantages visés au § 1^{er} remplacent, à l'occasion de la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion visé à l'article 6 du présent arrêté, et ce pour autant que la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion le prévoit, les réductions visées à l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité dont l'employeur bénéficie en cas d'application d'un accord pour l'emploi. Les dispositions relatives au bénéfice simultané des avantages visés à l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 précitée et des autres réductions de cotisations de sécurité sociale, telles que mentionnées à l'article 36 de la loi du 26 juillet 1996 précitée, s'appliquent également aux avantages visés au § 1^{er}.

§ 3. L'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède la demande, peut, en cas d'accord pour l'emploi comme disposé dans l'article 6, opter pour l'application de l'avantage tel que décrit dans le présent article ou de l'avantage tel que décrit dans l'article 2.

§ 4. Par Nous sera déterminé le mode de communication aux services indiqués par Nous, du choix visé au § 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet door de Minister van Tewerkingstelling en Arbeid worden goedgekeurd na advies van het bevoegde paritair comité of subcomité. In dat kader kan het paritair comité of subcomité zijn adviesbevoegdheden toewijzen aan het comité dat in zijn midden wordt opgericht. Bij ontstentenis van goedkeuring binnen een termijn van vier weken na de voorlegging van het volledige dossier, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst geacht te zijn goedgekeurd.

§ 3. In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers en zonder vakbondsafvaardiging kan een tewerkstellingsakkoord door middel van een toetredingsakte worden gesloten.

Dit tewerkstellingsakkoord wordt opgemaakt overeenkomstig de volgende procedure. Het ontwerp van tewerkstellingsakkoord wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld. Alle vermeldingen over zowel de inhoud als de nadere regels van de voorgestelde maatregelen alsmede de te verwachten weerslag op de werkgelegenheid moeten erin worden opgenomen. Gedurende acht dagen vanaf de schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschrijving van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger zijn opmerkingen eveneens mededelen aan het districtshoofd van de Inspectie van de Sociale Wetten van de plaats waar de onderneming is gevestigd. De naam van de werknemer mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden. Na deze termijn van acht dagen wordt het tewerkstellingsakkoord samen met het register door de werkgever neergelegd op de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkingstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkingstelling en Arbeid keurt de toetredingsakten goed na advies van de Commissie Bedrijfsplannen bedoeld in artikel 33 van de voornoemde wet van 26 juli 1996 en stelt een model van toetredingsakte vast. Bij ontstentenis van goedkeuring binnen een termijn van vier weken na de voorlegging van het volledige dossier wordt de toetredingsakte geacht te zijn goedgekeurd en dit vanaf de dag waarop het volledige dossier werd medegedeeld aan de Commissie Bedrijfsplannen.

§ 4. De Minister van Tewerkingstelling en Arbeid bepaalt wat dient te worden verstaan onder een volledig dossier.

Art. 8. § 1. De ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 1 tot en met 7 van dit besluit, kunnen voor elke nieuwe werknemer aangeworven na 31 december 1996, een vermindering van werkgeversbijdragen genieten die per kwartaal gelijk is aan 20 % van het gemiddeld trimestriële brutoloon van de werknemers tewerkgesteld in de onderneming.

De vermindering van de patronale bijdragen per aangeworven werknemer kan niet hoger zijn dan 50 000 F per trimester en kan nooit meer bedragen dan de werkgeversbijdrage voor die werknemer.

Daarenboven kan per onderneming en per trimester, het bedrag van de vermindering de volgende percentages niet overschrijden :

— 12 % van het totaal van de werkgeversbijdragen verschuldigd voor het geheel van de werknemers tewerkgesteld in de onderneming, wanneer het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming hoger is dan 50 of gelijk is aan 50;

— 25 % van het totaal van de werkgeversbijdragen verschuldigd voor het geheel van de werknemers, wanneer het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming lager is dan 50.

§ 2. De voordelen bedoeld in § 1 vervangen, ter gelegenheid van het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een toetredingsakte, bedoeld in artikel 6 van dit besluit, en voor zover de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte dit voorziet, de verminderingen bedoeld in artikel 30, § 1, van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de vrijwaring van de competitiviteit die de werkgever geniet in het geval van de toepassing van een tewerkstellingsakkoord. De bepalingen inzake het gelijktijdig genieten van de voordelen bedoeld in artikel 30, § 1, van de voornoemde wet van 26 juli 1996 met andere verminderingen van bijdragen van de sociale zekerheid, zoals vermeld in artikel 36 van de voornoemde wet van 26 juli 1996, zijn eveneens van toepassing op de voordelen bedoeld in § 1.

§ 3. De werkgever met minder dan 50 werknemers, op 30 juni van het jaar voorafgaand aan de aanvraag, kan in het geval van een tewerkstellingsakkoord zoals bepaald in artikel 6 kiezen voor de toepassing van het voordeel zoals omschreven in dit artikel of van het voordeel zoals omschreven in artikel 2.

§ 4. Door Ons wordt de wijze bepaald waarop de keuze bedoeld in § 3 wordt meegedeeld aan de door Ons aangewezen diensten.

§ 5. Par Nous sera déterminé, par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, après avis du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, ce qu'il faut entendre par salaire brut trimestriel moyen et par nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise, ainsi que par période de référence valable pour la détermination du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Art. 9. § 1. En vue d'une sauvegarde maximale de l'emploi, les entreprises en difficulté ou en restructuration, qui ont été autorisées par la Ministre de l'Emploi et du Travail, après avis de la commission créée auprès du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du travail en application de l'article 9, § 5, de l'arrêté royal du 16 novembre 1990, à faire usage du régime de la réduction de cotisations de redistribution du travail, ont pour chaque travailleur dont la durée du travail est réduite en exécution de la convention collective de travail qui fut jointe à la demande d'agrément, sans que la nouvelle durée du travail puisse être inférieure à 32 heures en moyenne par semaine droit à une réduction forfaitaire de cotisations patronales ONSS, qui est calculée sur une base annuelle à l'aide de la formule suivante : diminution forfaitaire = $NWT \times (63 - 0,36 \times (NWT - 1536))$ où le facteur NWT = le nombre d'heures de travail et d'heures assimilées du travailleur concerné au cours de l'année civile.

Par Nous peuvent être déterminées, après avis du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, quelles conditions supplémentaires l'entreprise doit remplir et de quels critères la commission consultative, visée à l'alinéa 1^{er}, doit tenir compte pour autoriser l'entreprise à faire usage du régime de la réduction de cotisation de redistribution du travail visée à l'alinéa 1^{er}. Il peut également déterminer de quelles heures assimilées il n'est pas tenu compte pour le calcul du facteur NWT du travailleur. Par Nous peut être élaboré, via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, un règlement et peuvent être déterminées les conditions auxquelles une réduction forfaitaire provisoire des cotisations ONSS est accordée.

§ 2. L'intervention de l'employeur dans la perte de salaire du travailleur qui, en exécution de la convention collective de travail visée au paragraphe 1^{er}, réduit son temps de travail, est fixée dans cette convention collective de travail. Cette compensation pour la perte de salaire subie est considérée comme faisant intégralement partie du salaire du travailleur. Par Nous peut être fixé, par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant minimum de cette intervention.

§ 3. Par Nous est déterminé, après avis du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres à quelles conditions, pendant quelle période et selon quelles modalités la réduction de cotisations visée au paragraphe 1^{er} peut être accordée après la période d'agrément. Par Nous peut être modifiée, via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour la période suivant l'agrément, la réduction de cotisations visée au paragraphe 1^{er}.

Art. 10. Par Nous peuvent être complétées et adaptées, au plus tard jusqu'au 1^{er} septembre 1997, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, après avis du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Economie, pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, à une date déterminée par Nous, les dispositions du présent arrêté, afin de tenir compte des spécificités de ces entreprises.

Art. 11. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1997, à l'exception des avantages visés à l'article 2 et à l'article 8, § 1^{er}, du présent arrêté qui s'appliquent à partir du trimestre de l'engagement, mais au plus tôt à partir du trimestre suivant l'approbation de l'accord pour l'emploi.

Le présent arrêté cessera d'être en vigueur le 31 décembre 1998.

Art. 12. Nos Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 février 1997.

ALBERT

Par le Roi :

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

La Ministre des Affaires sociales,
Mme M. DE GALAN

§ 5. Door Ons wordt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bepaald wat moet verstaan worden onder het gemiddeld trimestriële brutoloon en onder het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming, alsook de referentieperiode die geldt voor het bepalen van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in de onderneming.

Art. 9. § 1. Met het oog op een maximale vrijwaring van de werkgelegenheid, hebben de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, aan dewelke door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, na advies van de commissie opgericht bij de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in toepassing van artikel 9, § 5, van het koninklijk besluit van 16 november 1990, toelating werd verleend gebruik te maken van het stelsel van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering, voor elke werknemer wiens arbeidsduur, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst die voorgelegd werd bij de erkenningsaanvraag, vermindert wordt, zonder dat deze nieuwe arbeidsduur lager mag zijn dan gemiddeld 32 uur per week, recht op een forfaitaire vermindering van de patronale RSZ-bijdrage, die op jaarbasis berekend wordt aan de hand van de volgende formule : forfaitaire vermindering : $NWT \times (63 - 0,36 \times (NWT - 1536))$; waarbij de factor NWT = aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de betrokken werknemer in het kalenderjaar.

Door Ons kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, via in ministerraad overlegd besluit, bepaald worden aan welke bijkomende voorwaarden de onderneming dient te voldoen en met welke bijkomende criteria de adviescommissie bedoeld in het eerste lid rekening dient te houden, om aan de onderneming toe te laten gebruik te maken van het stelsel van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering bedoeld in het eerste lid. Hij kan eveneens bepalen met welke gelijkgestelde uren geen rekening wordt gehouden voor het berekenen van de factor NWT van de werknemer. Door Ons kan, via een in Ministerraad overlegd besluit, een regeling uitgewerkt worden en de voorwaarden bepaald worden waaronder een voorlopige forfaitaire vermindering van de RSZ-bijdragen toegekend wordt.

§ 2. De tegemoetkoming vanwege de werkgever in het loonverlies van de werknemer die, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in paragraaf 1, zijn arbeidstijd vermindert, wordt vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze compensatie voor het geleden loonverlies wordt beschouwd integraal deel uit te maken van het loon van de werknemer. Door Ons kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van deze tegemoetkoming vastgesteld worden.

§ 3. Door Ons wordt uiterlijk op 1 september 1997 bepaald, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale raad voor het Bedrijfsleven, via een in ministerraad overlegd besluit, onder welke voorwaarden, gedurende welke periode en volgens welke modaliteiten de bijdragevermindering bedoeld in paragraaf 1 kan toegekend worden na de periode van erkenning. Door Ons kan, via in Ministerraad overlegd besluit, voor de periode na erkenning, de bijdragevermindering bedoeld in paragraaf 1 gewijzigd worden.

Art. 10. Door Ons kunnen tot uiterlijk 1 september 1997 bij een in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op een datum door Ons bepaald de bepalingen van dit besluit aangevuld en aangepast worden teneinde rekening te houden met de specificiteit van deze ondernemingen.

Art. 11. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1997, met uitzondering van de voordelen bedoeld in artikel 2 en in artikel 8, § 1, van dit besluit die van toepassing zijn vanaf het kwartaal waarin de indiensttreding plaatsheeft, doch ten vroegste vanaf het trimester dat volgt op de goedkeuring van het tewerkstellingsakkoord.

Dit besluit houdt op van kracht te zijn op 31 december 1998.

Art. 12. Onze Ministers van Tewerkstelling en Arbeid en van Sociale Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 februari 1997.

ALBERT

Van Koningswege :

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

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