

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

1^{er} JUILLET 1993. — Circulaire concernant la réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale. Secteurs et entreprises qui ont respecté, pour les années 1993-1994, une C.C.T. concrétisant l'effort d'au moins 0,20 p.c., concernant l'intégration des groupes à risque et des chômeurs ayant suivi un plan d'accompagnement (1) (2)

1. Généralités :

Une réduction temporaire des cotisations de sécurité sociale est accordée aux entreprises ou aux secteurs pour lesquels le Ministre de l'Emploi et du Travail, a constaté :

— qu'ils respectent, pour les années 1993 et 1994, une convention collective de travail concrétisant l'effort d'au moins 0,20 %, concernant l'intégration des groupes à risque et des chômeurs ayant suivi un plan d'accompagnement, visé dans l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 (appelée ci-après C.C.T. — 0,20 p.c.);

— qu'ils ont conclu des accords de collaboration avec les Services d'emploi régionaux en matière de remise au travail des groupes à risque et des chômeurs ayant suivi un plan d'accompagnement.

Cette réduction de cotisations de sécurité sociale s'applique uniquement pour les personnes issues du plan d'accompagnement (3) qui se voient offrir en outre un contrat à temps plein ou à temps partiel à durée indéterminée et dont l'engagement comme travailleur supplémentaire se traduit par un accroissement net de l'effectif occupé et de la masse salariale de l'entreprise.

2. C.C.T. — 0,20 p.c. — Sectorielles

2.1. Les employeurs qui ressortissent à une (sous-)commission paritaire ayant conclu une nouvelle C.C.T. ou une C.C.T. prolongeant l'effort de 0,20 p.c. bénéficient automatiquement de la réduction des cotisations de sécurité sociale.

Cette C.C.T. sectorielle pour le 0,20 p.c. doit être déposée avant le 1^{er} octobre 1993 au Greffe du Service des relations collectives de travail, rue Belliard 51, 1040 Bruxelles.

2.2. Sont assimilées à une C.C.T. — 0,20 p.c. — sectorielle :

— une C.C.T. — 0,15 p.c. — conclue au sein d'une commission paritaire, mais complétée par la suite par une C.C.T. — 0,05 p.c. — et déposée avant le 1^{er} octobre 1993;

— une C.C.T. — 0,15 p.c. — conclue au sein d'une commission paritaire, mais complétée par la suite par une C.C.T. — 0,05 p.c. — conclue en sous-commission paritaire et déposée avant le 1^{er} octobre 1993;

— une C.C.T. — 0,20 p.c. — à durée indéterminée conclue avant le 1^{er} janvier 1993 ou la reconduction d'une C.C.T. — 0,20 p.c. — antérieure conclue après le 1^{er} janvier 1993.

3. C.C.T. — 0,20 p.c. — Conclues au niveau de l'entreprise.

3.1. Si l'employeur ne ressortit pas à une (sous-)commission paritaire ayant conclu une C.C.T. — 0,20 p.c. — il peut conclure une telle C.C.T. au niveau de l'entreprise et la déposer avant le 1^{er} octobre 1993.

3.2. Sont assimilées à une C.C.T. — 0,20 p.c., conclue au niveau de l'entreprise :

— une C.C.T. — 0,15 p.c. — conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire, complétée par la suite par une C.C.T. — 0,05 p.c. — conclue dans une entreprise et déposée avant le 1^{er} octobre 1993;

— une C.C.T. — 0,15 p.c. — conclue au niveau de l'entreprise et complétée par la suite par une C.C.T. — 0,05 p.c. — conclue au niveau de l'entreprise et déposée avant le 1^{er} octobre 1993;

— une C.C.T. — 0,20 p.c. — à durée indéterminée conclue au niveau de l'entreprise avant le 1^{er} janvier 1993 ou la reconduction d'une C.C.T. — 0,20 p.c. antérieure conclue après le 1^{er} janvier 1993.

4. Conclusion de C.C.T. d'entreprises.

4.1. Une convention collective de travail d'entreprise est un accord conclu entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs organisations de travailleurs, réglant les relations individuelles et collectives dans l'(les) entreprise(s) et fixant les droits et obligations des parties contractantes.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

1 JULI 1993. — Omzendbrief betreffende de tijdelijke vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. Sectoren en ondernemingen die, voor de jaren 1993-1994, een C.A.O. ter concretisering van de inspanning van minstens 0,20 % betreffende de inschakeling van de risicogroepen en de werklozen uit het begeleidingsplan, hebben nageleefd (1) (2)

1. Algemene situering :

Een tijdelijke vermindering van de bijdragen voor sociale zekerheid wordt toegekend aan de ondernemingen of de sectoren waarvoor de Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft vastgesteld dat :

— zij voor de jaren 1993 en 1994 een collectieve arbeidsovereenkomst ter concretisering van de inspanning van minstens 0,20 % betreffende de inschakeling van de risicogroepen en de werklozen die het begeleidingsplan hebben gevolgd bedoeld in het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, naleven (hierna 0,20 % — C.A.O. genoemd);

— zij samenwerkingsakkoorden hebben met de Gewestelijke tewerkstellingsdiensten inzake de tewerkstelling van risicogroepen en de werklozen die het begeleidingsplan hebben gevolgd.

Deze vermindering van sociale zekerheidsbijdragen geldt enkel en alleen voor personen uit het begeleidingsplan (3) die bovendien een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aangeboden krijgen en als bijkomende werknemer voor het personeelsbestand en voor de totale loonmassa van de onderneming een netto-aangroei betekenen.

2. Sectoriele 0,20 %-C.A.O.'s

2.1. De werkgevers die vallen onder een paritair (sub)comité waar een nieuwe of voortgezette 0,20 %-C.A.O. werd gesloten kunnen automatisch aanspraak maken op de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen.

Deze sectorielle 0,20 %-C.A.O. dient voor 1 oktober 1993 te worden neergelegd ter griffie van de Dienst van de collectieve arbeidstrekkingen, Belliardstraat 51, 1040 Brussel.

2.2. Worden met een sectorielle 0,20 %-C.A.O.'s gelijkgesteld :

— een 0,15 %-C.A.O. gesloten in een paritair comité maar die nadien met een 0,05 %-C.A.O. is aangevuld en neergelegd voor 1 oktober 1993;

— een 0,15 %-C.A.O. gesloten in een paritair comité maar die nadien met een 0,05 %-C.A.O., gesloten in een paritair subcomité, wordt aangevuld en neergelegd voor 1 oktober 1993;

— een 0,20 %-C.A.O. van onbepaalde duur gesloten vóór 1 januari 1993 of de verlenging van een vroegere 0,20 %-C.A.O. gesloten na 1 januari 1993.

3. 0,20 %-C.A.O.'s op ondernemingsniveau.

3.1. In geval de werkgever niet ressorteert onder een paritair (sub)comité waarvoor een 0,20 %-C.A.O. werd gesloten kan hij op ondernemingsniveau een dergelijke C.A.O. sluiten en neerleggen voor 1 oktober 1993.

3.2. Worden met een 0,20 %-C.A.O., gesloten op ondernemingsniveau, gelijkgesteld :

— een 0,15 %-C.A.O. gesloten in een paritair (sub)comité die nadien wordt aangevuld met een 0,05 %-C.A.O. gesloten op ondernemingsniveau en neergelegd voor 1 oktober 1993;

— een 0,15 %-C.A.O. gesloten op ondernemingsniveau en nadien aangevuld met een 0,05 %-C.A.O. gesloten op ondernemingsniveau en neergelegd voor 1 oktober 1993;

— een 0,20 %-C.A.O. van onbepaalde duur gesloten op ondernemingsniveau vóór 1 januari 1993 of de verlenging van een vroegere 0,20 %-C.A.O. gesloten na 1 januari 1993.

4. Sluiten ondernemings-C.A.O.

4.1. Een ondernemings-C.A.O. is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werkgevers en één of meer werknemersorganisaties en waarbij de individuele en collectieve betrekkingen in de onderneming(en) worden geregeld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden bepaald.

4.2. La convention collective de travail d'entreprise est conclue par l'employeur. Si l'employeur est une personne morale, la convention collective de travail est signée par la ou les personnes qui sont compétentes pour lier la personne morale (par exemple un administrateur, un directeur).

4.3. Du côté des travailleurs, une convention collective de travail ne peut être conclue que par une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs (4). L'accord d'une organisation représentative suffit, mais il doit toutefois s'agir dans ce cas d'un permanent de cette (ces) organisation(s) qui signe la convention collective de travail, même si les négociations ont eu lieu entre l'employeur et la délégation syndicale.

4.4. Une convention collective de travail d'entreprise doit mentionner ce qui suit :

1. La dénomination des parties. La dénomination de la ou des organisation(s) de travailleurs et le nom de l'employeur;
2. L'identité des personnes qui concluent la convention collective de travail, la qualité des personnes qui interviennent et éventuellement la fonction qu'elles occupent au sein de leur organisation;
3. Les personnes auxquelles s'applique la convention (à tous les membres du personnel ou à une partie du personnel);
4. La durée de validité de la convention collective de travail.

Il y a 3 possibilités :

a) une convention à durée déterminée. Dans ce cas, la durée doit être fixée dans la convention;

b) une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction;

c) une convention à durée indéterminée. Dans les cas b) et c), les modalités et les délais de dénonciation doivent être déterminés. Chaque partie contractante peut en effet dénoncer de telles conventions. Même une dénonciation partielle est possible, mais uniquement lorsque la convention le prévoit explicitement. La dénonciation doit se faire par écrit, sous peine de nullité.

5. La date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date à laquelle elle est conclue;

6. La date à laquelle la convention est conclue;

7. La signature des personnes qui concluent la convention en leur propre nom (par exemple l'employeur) ou au nom de leur organisation.

Il faut attirer spécialement l'attention sur le fait que l'original et une copie de la convention d'entreprise doivent être déposés au greffe du service des relations collectives de travail (rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles). Ce service vérifie si la convention collective de travail répond à toutes les conditions de forme et procède ensuite à l'enregistrement.

Cette formalité finale est d'une importance capitale. Sans dépôt, l'existence légale de la convention collective de travail est douteuse.

5.5. La C.C.T. d'entreprise est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande.

De plus amples renseignements peuvent être obtenus aux numéros suivants au Ministère de l'Emploi et du Travail : 02/233 41 36, 02/233 41 37, 02/233 46 58.

Bruxelles, le 1^{er} juillet 1993.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. Smet.

4.2. De ondernemings-C.A.O. wordt gesloten door de werkgever. Is de werkgever een rechtspersoon dan wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door de persoon of personen die bevoegd zijn om de rechtspersoon te binden (bv. een beheerder, een directeur).

4.3. Van werknemerszijde kan een C.A.O. enkel gesloten worden door één of meerdere representatieve werknemersorganisaties (4). De instemming van één representatieve organisatie volstaat, doch het moet hier wel gaan om een vrijgestelde van deze organisatie(s) die de collectieve arbeidsovereenkomst moet(en) ondertekenen, zelfs indien de onderhandelingen gevoerd zijn tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

4.4. Een ondernemings-C.A.O. moet het volgende vermelden :

1. De benaming van de partijen. De benaming van de werknemersorganisatie(s) en van de werkgever;

2. De identiteit van de personen die de collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden;

3. De personen waarvoor de overeenkomst geldt (op alle of op een deel van de personeelsleden);

4. De geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Er zijn 3 mogelijkheden :

a) een overeenkomst voor bepaalde tijd. In dit geval moet de duurtijd in de overeenkomst bepaald worden;

b) een overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;

c) een overeenkomst voor onbepaalde tijd. In geval b) en c), moeten de wijze en de termijnen van opzegging bepaald worden. Elke contracterende partij kan inderdaad zo'n overeenkomsten opzeggen. Zelfs gedeeltelijke opzegging is mogelijk, maar dan enkel wanneer de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt. Opzegging moet op straffe van nietigheid schriftelijk gebeuren.

5. De datum van inwerkingtreding indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij gesloten wordt;

6. De datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;

7. De handtekening van de personen die de overeenkomst in eigen naam (bv. de werkgever) of namens hun organisatie sluiten.

Er dient de speciale aandacht op gevestigd dat het origineel en een copie van de ondernemingsovereenkomst moet worden neergelegd ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen (Belliardstraat 51, 1040 Brussel). Deze dienst controleert of de C.A.O. aan alle vormvoorwaarden voldoet en gaat daarna tot de registratie over.

Deze slotformaliteit is van vitaal belang. Zonder neerlegging blijft het wettelijk bestaan van de C.A.O. gebrekkig.

5.5. De ondernemings-C.A.O. wordt in het Nederlands en het Frans gesteld. Ze wordt echter in de taal van het gebied gesteld, wanneer ze uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt.

Bijkomende inlichtingen kunnen bekomen worden op volgende nummers van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid : 02/233 41 36, 02/233 41 37, 02/233 46 58.

Brussel, 1 juli 1993.

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

(1) Arrêté royal du 12 février 1993 portant exécution de l'article 114 de la loi-programme du 30 décembre 1988 (*Moniteur belge* du 6 mars 1993).

(2) Arrêté ministériel portant exécution de l'article 3bis de l'arrêté royal du 12 février 1993 portant exécution de l'article 114 de la loi-programme du 30 décembre 1988 (*Moniteur belge* du 5 mai 1993).

(3) Ce plan prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 1993 tous les chômeurs complets indemnisés de moins de 46 ans bénéficient à partir de leur 10^e mois de chômage d'un accompagnement individuel pendant quatre mois.

(4) Il peut s'agir des organisations de travailleur visées à l'article 3 de la loi sur les conventions collectives de travail (C.S.C., F.G.T.B. et C.G.S.L.B.) ou d'une des centrales syndicales y affiliées.

(1) Koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot uitvoering van artikel 114 van de programmawet van 30 december 1988 (*Belgisch Staatsblad* van 6 maart 1993).

(2) Ministerieel besluit tot uitvoering van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot uitvoering van artikel 114 van de programmawet van 30 december 1988 (*Belgisch Staatsblad* van 5 mei 1993).

(3) In dit plan worden vanaf 1 januari 1993 alle voltijds uitkeringsgerechtigde werklozen jonger dan 46 jaar vanaf hun 10^e maand werkloosheid individueel begeleid gedurende vier maanden;

(4) Het kan gaan om de in artikel 3 van de C.A.O.-wet bedoelde werknemersorganisaties (A.C.V., A.B.V.V. en A.C.L.V.B.), of een van de hierbij aangesloten vakcentrales.