

## Art. 60

Le présent chapitre entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur Belge*.

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

Donné à Bruxelles, le 24 décembre 1993.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,  
J.-L. DEHAENE

Le Ministre des Entreprises publiques,  
G. COEME

Le Ministre des Affaires étrangères,  
C. CLAES

Le Ministre de la Justice,  
M. WATHELET

Le Ministre du Budget,  
H. VAN ROMPUY

Le Ministre des Finances,  
Ph. MAYSTADT

Le Ministre des Pensions,  
F. WILLOCKX

Le Ministre de la Défense nationale,  
L. DELCROIX

Le Ministre des Affaires sociales,  
B. ANSELME

Le Secrétaire d'Etat à la Coopération au Développement,  
E. DERYCKE

Vu et scellé du sceau de l'Etat :

Pour le Ministre de la Justice, absent :

Le Ministre des Finances,  
Ph. MAYSTADT

## Art. 60

Dit hoofdstuk treedt in werking de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

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

Gegeven te Brussel, 24 december 1993.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,  
J.-L. DEHAENE

De Minister van Overheidsbedrijven,  
G. COEME

De Minister van Buitenlandse Zaken,  
W. CLAES

De Minister van Justitie,  
M. WATHELET

De Minister van Begroting,  
H. VAN ROMPUY

De Minister van Financiën,  
Ph. MAYSTADT

De Minister van Pensioenen,  
F. WILLOCKX

De Minister van Landsverdediging,  
L. DELCROIX

De Minister van Sociale Zaken,  
B. ANSELME

De Staatssecretaris voor Ontwikkelingssamenwerking,  
E. DERYCKE

Gezien en met 's Lands zegel gezegd :

Voor de Minister van Justitie, afwezig :

De Minister van Financiën :  
Ph. MAYSTADT

F. 93 — 3049

[C — 21424]

**Arrêté royal**  
portant exécution de la loi du 6 janvier 1989  
de sauvegarde de la compétitivité du pays

**RAPPORT AU ROI**

Sire,

Comme le souligne l'Exposé des Motifs de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, la sauvegarde de la compétitivité répond à une exigence fondamentale de notre économie, l'une des plus ouvertes du monde. Elle constitue également une condition de base du maintien de l'emploi.

La loi du 6 janvier 1989 prévoit une procédure d'évaluation de la compétitivité et habilite le Roi, dans certaines conditions, à prendre des mesures temporaires, après que les Chambres législatives aient constaté que cette compétitivité est compromise.

N. 93 — 3049

[C — 21424]

**Koninklijk besluit**  
tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989  
tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen

**VERSLAG AAN DE KONING**

Sire,

Zoals in de Memorie van Toelichting van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen werd onderstreept, beantwoordt de vrijwaring van het concurrentievermogen aan een fundamentele vereiste van onze economie, één van de meest open landen ter wereld. Zij is ook een basisvoorwaarde voor het behoud van de werkgelegenheid.

De wet van 6 januari 1989 voorziet in een procedure voor de evaluatie van het concurrentievermogen en machtigt de Koning om, onder bepaalde voorwaarden, tijdelijke maatregelen te nemen, nadat de Wetgevende Kamers hebben vastgesteld dat dit concurrentievermogen bedreigd is.

Le 12 mars 1993, le Conseil central de l'économie a, en application de l'article 8, § 1er, de la loi du 6 janvier 1989 établi un rapport et émis un avis relatifs à la compétitivité des entreprises belges. Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux ont explicitement et unanimement constaté une dégradation de la compétitivité sur la base des critères légaux. L'article 8, § 4, de la loi précitée stipule que la compétitivité est menacée si le critère des performances à l'exportation, défini à l'article 2, et au moins l'un des autres critères définis aux articles 3 à 6 font apparaître une dégradation. Suivant l'avis du Conseil central, cette dégradation se produit : en effet, l'avis indique que les indicateurs de parts de marché et de coûts salariaux par travailleur occupé dans le secteur privé font apparaître une détérioration.

Dans leur avis, les interlocuteurs sociaux ont rappelé leur souci, exprimé déjà dans l'accord interprofessionnel, de la sauvegarde de la position compétitive en tant que condition du développement de l'activité économique et de l'emploi.

Conformément à l'article 8, § 2, de la loi du 6 janvier 1989 et sur la base de l'avis de mars, le Gouvernement a invité les interlocuteurs sociaux à une concertation, le 20 avril 1993. Lors de cette concertation, l'évolution de la compétitivité a été examinée sur la base de l'avis et du rapport du 12 mars 1993, émanant du Conseil central. A cette même occasion, le Gouvernement a demandé aux interlocuteurs sociaux de proposer eux-mêmes des mesures permettant de rétablir la compétitivité. Le 18 mai 1993, une nouvelle réunion a eu lieu avec les interlocuteurs sociaux, sans que ceux-ci ne proposent une convention comportant des mesures de correction.

Suivant les données du rapport intermédiaire du 27 septembre 1993 du Conseil central de l'économie, le handicap constaté ne s'est pas neutralisé entretemps, malgré la réduction des cotisations patronales pour les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale (Maribel-bis), décidée par le Gouvernement. Il ressort du tableau relatif aux critères d'évaluation de la loi du 6 janvier 1989, repris dans le rapport, que plusieurs critères présentent un recul par rapport à 1987; parmi ces critères, se trouvent tant les performances à l'exportation que les salaires par travailleur occupé dans le secteur privé.

Le Gouvernement a une nouvelle fois abordé avec les interlocuteurs sociaux la problématique de la compétitivité lors de la réunion de concertation du 21 octobre 1993, qui eut lieu dans le cadre des discussions relatives à un pacte en faveur de l'emploi, de la compétitivité et de la sécurité sociale. Fin juillet, le Gouvernement avait invité les partenaires sociaux à conclure un tel pacte.

Force était de constater à nouveau que les interlocuteurs sociaux n'avaient pas pris de mesures eux-mêmes, par voie d'une convention collective de travail, en vue de rétablir la compétitivité.

Le Gouvernement estime toutefois que la compétitivité reste menacée, aux termes de l'article 8, § 4 de la loi du 6 janvier 1989. En effet, suivant les données du Conseil central de l'économie :

— les performances à l'exportation de l'économie belge présentent un net recul depuis 1987, ce qui est démontré par l'évolution des parts de marché de l'UEBL en comparaison avec ses cinq principaux partenaires commerciaux européens;

— les coûts salariaux par travailleur occupé dans le secteur privé, exprimés en monnaie commune, ont augmenté plus fortement depuis 1987 que la moyenne pondérée de nos sept principaux partenaires commerciaux.

En application de la procédure prévue à l'article 8, § 4, de la loi du 6 janvier 1989, le Gouvernement a demandé aux Chambres législatives de confirmer le constat suivant lequel la compétitivité est menacée. La déclaration motivée en question a été approuvée par la Chambre des représentants le 20 novembre 1993 et par le Sénat le 23 novembre 1993.

A la suite de cette approbation, le Roi peut, en vertu de l'article 8, § 5, de la loi du 6 janvier 1989, dans les deux mois suivant le vote aux Chambres législatives, prendre par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, celles des mesures visées à l'article 10 de la même loi, qu'il juge nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité.

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à Votre Majesté, comporte un certain nombre de mesures dans ce cadre. Ces mesures font partie du plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale que le Gouvernement a approuvé le 17 novembre 1993 et sur lequel il a obtenu la confiance du Parlement les 20 et 23 novembre 1993. Conformément à l'article 11, § 1er, de la loi du 6 janvier 1989, cet arrêté cessera d'avoir effet à l'issue du septième mois suivant le vote des Chambres (c'est-à-dire fin juin 1994), à moins qu'il ne soit confirmé par loi avant cette date.

In het advies en verslag die de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, met toepassing van artikel 8, § 1, van de wet van 6 januari 1989, op 12 maart 1993 uitbracht over het concurrentievermogen van de Belgische economie, hebben de sociale gesprekspartners expliciet en unaniem een verslechtering van het concurrentievermogen volgens de wettelijke criteria vastgesteld. Volgens artikel 8, § 4, van dezelfde wet wordt het concurrentievermogen bedreigd wanneer het criterium inzake de uitvoerprestaties, vermeld in artikel 2, en tenminste één van de andere in de artikelen 3 tot 6 vermelde criteria een achteruitgang vertonen. Dit is volgens het advies van de Centrale Raad het geval: immers, overeenkomstig dit advies wijzen de indicatoren van de marktaandeelen en van de loonkosten per werknemer in de privé-sector op een verslechtering.

De sociale gesprekspartners hebben in het advies hun bekommernis, die reeds in het centraal akkoord werd geuit, beklemtoond met betrekking tot de vrijwaring van de concurrentiepositie als voorwaarde voor de ontwikkeling van de economische activiteit en van de werkgelegenheid.

Overeenkomstig artikel 8, § 2, van de wet van 6 januari 1989 en op basis van het advies van maart, heeft de Regering de sociale gesprekspartners voor overleg bijeengeroepen op 20 april 1993. Tijdens dat overleg werd de ontwikkeling van het concurrentievermogen op basis van het advies en verslag van 12 maart 1993 van de Centrale Raad besproken. De Regering heeft tijdens dat overleg aan de sociale gesprekspartners gevraagd om zelf maatregelen te overwegen om het concurrentievermogen te herstellen. Op 18 mei 1993 had een nieuwe vergadering plaats met de sociale gesprekspartners, zonder dat deze laatste een overeenkomst over correctie maatregelen voorstelden.

Volgens de gegevens van het tussentijds verslag van 27 september 1993 van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven is de vastgestelde handicap inmiddels niet geneutraliseerd, ondanks de door de Regering besliste vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sectoren die het meest blootstaan aan de internationale concurrentie (Maribel-bis). Uit de tabel betreffende de evaluatiecriteria van de wet van 6 januari 1989, opgenomen in het verslag, blijkt dat verscheidene criteria een verslechtering vertonen t.o.v. 1987; tot deze criteria behoren zowel de exportprestaties als de lonen per tewerkgestelde in de privé-sector.

De Regering heeft de problematiek van het concurrentievermogen nogmaals besproken op de overlegvergadering van 21 oktober 1993 met de sociale gesprekspartners, dit in het kader van de besprekingen over een pact voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid, pact waartoe de Regering hen eind juli had uitgenodigd.

Nochtans diende nogmaals te worden vastgesteld dat de sociale gesprekspartners zelf geen maatregelen hebben genomen bij wege van een collectieve arbeidsovereenkomst om het concurrentievermogen te herstellen.

De Regering is evenwel van oordeel dat het concurrentievermogen bedreigd blijft in de termen van artikel 8, § 4, van de wet van 6 januari 1989. Immers, volgens de gegevens van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven :

— zijn de uitvoerprestaties van de Belgische economie in vergelijking met 1987 duidelijk verslechterd, zoals blijkt uit de ontwikkeling van de marktaandeelen van de BLEU in vergelijking met haar vijf belangrijkste Europese handelspartners;

— zijn ook de loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in gemeenschappelijke munt, sinds 1987 sterker toegenomen dan het gewogen gemiddelde van onze zes belangrijkste handelspartners.

Met toepassing van de procedure waarvan sprake in artikel 8, § 4, van de wet van 6 januari 1989, heeft de Regering aan de Wetgevende Kamers gevraagd de vaststelling van de bedreiging van het concurrentievermogen te bevestigen. De betrokken gemotiveerde verklaring werd goedgekeurd door de Kamer van volksvertegenwoordigers op 20 november 1993 en door de Senaat op 23 november 1993.

Door deze goedkeuring wordt de Koning, overeenkomstig artikel 8, § 5, van de wet van 6 januari 1989, gemachtigd gedurende 2 maanden volgend op de stemming van de Wetgevende Kamers bij in Ministerraad overlegd besluit maatregelen te nemen als bedoeld in artikel 10 van dezelfde wet, die Hij voor de vrijwaring of het herstel van het concurrentievermogen nodig acht.

Het ontwerp van besluit dat wij de eer hebben aan Uwe Majesteit voor te leggen, omvat een aantal maatregelen in dat kader. Deze maken deel uit van het globaal plan voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid dat de Regering op 17 november 1993 goedkeurde en waarover zij op 20 en 23 november 1993 het vertrouwen kreeg van het Parlement. Dit besluit zal, overeenkomstig artikel 11, § 1, van de wet van 6 januari 1989, ophouden uitwerking te hebben op het eind van de zevende maand volgend op de stemming van de Kamers (dit is eind juni 1994), tenzij het voor die datum bij wet is bekrachtigd.

Le chapitre IV de la loi du 6 janvier 1989 indique les instruments de sauvegarde ou de rétablissement de la compétitivité. En vertu de l'article 10, § 1er, de la loi du 6 janvier 1989, le Roi peut, dans le cadre de la procédure décrite, prendre, entre autres, les mesures suivantes :

1<sup>o</sup> La limitation de la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des salariés, accompagnée d'une modération équivalente des revenus des professions libérales et des indépendants, des allocations sociales, des loyers, des dividendes, des tantièmes et des revenus d'activités de tout autre type;

2<sup>o</sup> la fixation du cadre dans lequel tout accord sur l'évolution des revenus des salariés, négocié dans la période qui prend fin un an après l'expiration du délai de deux mois fixé aux articles 8, § 5, et 9, § 5, qui doit être conclu, accompagnée de mesures à effets équivalents pour les autres catégories socio-professionnelles, y compris pour celle dont l'évolution des revenus n'est pas touchée par des accords;

(...)

4<sup>o</sup> la réduction limitée des cotisations patronales à la sécurité sociale dans les secteurs exposés à la concurrence internationale;

(...)

L'article 10, § 2, de la même loi, stipule que les mesures visées au § 1er, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, peuvent prévoir un régime différencié selon le niveau de revenus. Les mesures visées aux § 1er, 4<sup>o</sup>, peuvent être différenciées selon les secteurs.

En application de ces dispositions, le présent projet comporte les mesures suivantes :

#### 1. Mesures limitant la croissance des revenus.

En application de l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, des mesures sont proposées visant à la fois à limiter la croissance nominale des revenus et à créer un cadre pour les accords faisant normalement l'objet d'une négociation fin 1994.

Afin de limiter la croissance des coûts salariaux en 1994, les salaires et traitements seront liés, à partir du 1er janvier 1994, à un indice des prix qui sera expurgé d'un certain nombre de produits (tabac, alcool, essence et diesel) ainsi que de l'impact de la cotisation énergétique instaurée pour financer l'opération Maribel-bis (diminution de la cotisation patronale pour les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale).

De plus, un cadre est créé jusqu'au 23 janvier 1995 afin d'éviter une croissance en termes réels des salaires et traitements en 1995 et 1996.

Des efforts équivalents sont demandés de la part des autres catégories de revenus. L'application de l'indice précité aboutira à une limitation de l'augmentation des loyers, des tantièmes d'administrateurs et de gérants ainsi que des rémunérations que reçoivent les personnes exerçant des professions libérales et qui sont imputés conformément à des réglementations en matière de tarifs, d'honoraires, de barèmes ou d'abonnements. Ces tantièmes et rémunérations sont gelés en termes réels au cours de la période 1994-1996. Les indépendants et associés actifs doivent, en cas d'accroissement de leur revenu professionnel net après impôts, constituer une provision limitée à 1,5 % de leur revenu professionnel net après impôts de 1993. Cette provision ne peut être affectée qu'à des objectifs permettant d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.

Les allocations sociales sont, elles aussi, liées à l'indice précité. En ce qui concerne le minimum d'existence, le minimum garanti pour les personnes âgées et l'allocation pour les moins valides, l'impact de cette mesure sera toutefois compensé, par arrêté royal, par une augmentation des montants concernés. D'autre part, les allocations minimales des chefs de ménage et isolés seront augmentées de 1 %.

Signalons pour terminer l'adoption d'une mesure permettant, à titre de statut-tremplin, de fixer à 90 % au moins du salaire normal le revenu de jeunes travailleurs pendant la première année de leur mise au travail, ce dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à courts délais de préavis.

#### 2. Diminution des cotisations patronales

Conformément à l'article 10, § 1er, 4<sup>o</sup>, de la loi du 6 janvier 1989, différentes mesures ont été proposées, permettant la diminution sélective des cotisations patronales à la sécurité sociale. Toutes ces mesures ont pour objectif de réduire les coûts du travail dans les secteurs exposés à la concurrence internationale. Dans une petite économie de type ouvert comme celle de la Belgique, se situant en outre dans un grand marché européen libre, pratiquement tous les secteurs de l'économie sont exposés à la concurrence internationale. Cette remarque a par ailleurs été formulée lors des travaux parlementaires préparatoires à cette loi; à ce moment déjà, le Gouverne-

ment Hoofdstuk IV van de wet van 6 januari 1989 geeft de instrumenten aan voor de vrijwaring of het herstel van het concurrentievermogen. Luidens artikel 10, § 1, van de wet van 6 januari 1989 kan de Koning in het raam van de beschreven procedure ondermeer volgende maatregelen nemen:

« 1<sup>o</sup> het beperken van het in aanmerking nemen van de factoren die de nominale inkomensgroei van de loontrekkenden bepalen, gepaard gaande met een gelijkwaardige matiging van de inkomens van de vrije beroepen en de zelfstandigen, de sociale uitkeringen, de huurprijzen, de dividenden, de tantièmes en de inkomens uit alle andere beroepsactiviteiten;

2<sup>o</sup> het vaststellen van het kader voor de akkoorden over de evolutie van de inkomens der loontrekkenden, waarover wordt onderhandeld gedurende de periode die eindigt één jaar na het verstrijken van de termijn van twee maanden bepaald in de artikelen 8, § 5, en 9, § 5, gepaard gaande met gelijkwaardige maatregelen voor de andere sociaal-professionele categorieën, ook die waarvan de inkomensevolutie niet wordt beïnvloed door akkoorden;

(...)

4<sup>o</sup> het beperkt verminderen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid in de sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie;

(...)

In artikel 10, § 2, van dezelfde wet wordt gepreciseerd dat de maatregelen, bedoeld in § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, kunnen voorzien in een gedifferentieerde regeling naargelang het inkomensniveau. De maatregelen bedoeld in § 1, 4<sup>o</sup>, kunnen gedifferentieerd worden volgens de sectoren.

In toepassing van deze bepalingen, omvat onderhavig ontwerp van besluit volgende maatregelen:

#### 1. Maatregelen die de groei van de inkomens beperken.

In toepassing van artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, worden maatregelen voorgesteld zowel om de nominale inkomensgroei te beperken als om een kader te creëren voor de akkoorden waarover normaal eind 1994 wordt onderhandeld.

Om de groei van de arbeidskosten in 1994 te beperken, zullen de lonen en wedden vanaf 1 januari 1994 gekoppeld worden aan een prijsindexcijfer waarin een aantal produkten uitgeschakeld zijn (tabak, alcohol, benzine en diesel), evenals de impact van de energiebijdrage die werd ingevoerd ter financiering van de Maribel-bis-operatie (vermindering van werkgeversbijdragen voor de sectoren die het meest blootstaan aan de internationale concurrentie).

Bovendien wordt tot 23 januari 1995 een kader gecreëerd waarbij de lonen en wedden in 1995 en 1996 niet kunnen stijgen in reële termen.

Gelijkwaardige inspanningen worden opgelegd voor een aantal andere inkomenscategorieën. De toepassing van het bovenvermelde indexcijfer zal leiden tot een beperking van de stijging van de huren, de tantièmes van beheerders en zaakvoerders alsook van de bezoldigingen ontvangen door beoefenaars van vrije beroepen die aangerekend worden overeenkomstig tarief-, honoraria-, barema- of abonnementsreglementeringen. Deze tantièmes en bezoldigingen worden gedurende de jaren 1994 tot 1996 in reële termen bevroren. De zelfstandigen en werkende vennoten dienen, ingeval van stijging van hun netto beroepsinkomen na belasting, een provisie aan te leggen begrensd tot 1,5 % van hun netto beroepsinkomen na belasting van 1993. Deze provisie kan slechts aangewend worden voor doelstellingen die de concurrentiekracht van de onderneming bevorderen.

Ook de sociale uitkeringen worden gekoppeld aan het vermelde indexcijfer. Voor het bestaansminimum, het gewaarborgd inkomen voor bejaarden en de tegemoetkoming voor mindervaliden zal de impact hiervan evenwel bij koninklijk besluit worden goedge maakt door een verhoging van de betrokken bedragen. Anderzijds zullen ook de minimum uitkeringen voor gezinshoofden en alleenstaanden met 1 % worden verhoogd.

Ten slotte wordt nog een maatregel genomen waarbij, bij wijze van ingroei statuut, het inkomen van jonge werknemers gedurende het eerste jaar van hun betrekking kan worden vastgesteld op tenminste 90 % van de normale bezoldiging, dit in het kader van een contract van onbepaalde duur met korte opzegtermijnen.

#### 2. Vermindering van de werkgeversbijdragen.

Overeenkomstig artikel 10, § 1, 4<sup>o</sup>, van de wet van 6 januari 1989, worden een aantal maatregelen voorgesteld waarbij de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid selectief verminderd worden. Al deze maatregelen hebben tot doel inzonderheid de arbeidskosten te verminderen in de sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie. In de kleine, open economie in een vrije Europese eenheidsmarkt, die België is, zijn vrijwel alle sectoren van het bedrijfsleven onderhevig aan de internationale concurrentie. Dit werd tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet reeds opgemerkt, en de Regering heeft toen terecht gesteld dat het begrip

ment a stipulé que la notion « secteurs exposés à la concurrence internationale » devait être interprétée au sens large du terme (Doc. Parl., Sénat, 1988-1989, n° 498-2, p. 32). De plus, on ne peut négliger le fait que toute diminution des cotisations patronales, et ce même dans des entreprises moins exposées à la concurrence internationale se répercute finalement sur les coûts des secteurs les plus exposés à la concurrence : en effet, les premières entreprises citées traduisent normalement la diminution de leurs coûts par une baisse des prix pour les achats intérieurs effectués par la seconde catégorie d'entreprises, allégeant ainsi les coûts de ces dernières.

Conformément à ce principe, les mesures de diminution des charges patronales suivantes sont proposées :

- le plan d'entreprise de redistribution du travail dans le cadre duquel est accordée une diminution des charges patronales de 100 000 F par nouvel emploi créé;

- le renforcement du « plan plus un » prévoyant lui aussi d'importantes diminutions de cotisations patronales pour l'embauche d'un premier travailleur;

- la diminution des cotisations patronales pour les bas salaires.

De plus, le présent projet d'arrêté comporte des dispositions visant à empêcher le cumul des avantages du plan d'embauche des jeunes et d'un certain nombre de mesures nouvelles.

La diminution des cotisations patronales prévue par les dispositions du présent arrêté présente un caractère sélectif et non linéaire. La diminution qui est octroyée pour les bas salaires (Titel VII) vise en premier lieu à réduire le coût salarial brut là où proportionnellement à la productivité, celui-ci s'écarte en Belgique le plus des niveaux constatés dans d'autres pays; différentes études démontrent en effet que la différence entre le coût salarial brut et le salaire net se situe, en Belgique, à un niveau élevé et ce, en comparaison avec de nombreux autres pays, cette différence engendrant une pression importante sur le coût salarial. A cet égard, la mesure prise améliore clairement la position d'un certain nombre de secteurs face à la concurrence internationale.

La mesure générale relative à l'indexation et la diminution des cotisations patronales dont question ci-dessus aboutissent (avec la diminution spécifique des cotisations patronales pour les secteurs relevant de l'opération Maribel-bis, réglementation qui sera renforcée par arrêté royal) à ce qu'en Belgique, les coûts salariaux par travailleur augmenteront au maximum de 2 % en 1994, ce qui démontre clairement qu'elles contribuent au rétablissement de la compétitivité.

Contrairement à ce que fait observer le Conseil d'Etat, l'objectif et le résultat des mesures visées aux Titres III, IV, V et VI du projet est effectivement le maintien de la compétitivité. Ces mesures visent en effet dans tous les cas à freiner l'augmentation des coûts salariaux, afin de mieux conformer ceux-ci à l'augmentation constatée auprès de nos partenaires commerciaux, soit par le biais d'une intervention sur le plan de l'évolution des revenus (emplois tremplin) soit par le biais d'une réduction des cotisations patronales (plans d'entreprise de redistribution du travail, plan d'embauche des jeunes, plan plus un). Les mesures concernées se placent en outre sous le signe de la politique de promotion de l'emploi. Cela n'empêche qu'elles peuvent être prises en application de la loi du 6 janvier 1989. Il s'agit en effet d'instruments visant un double objectif, à savoir : la sauvegarde de la compétitivité et la promotion de l'emploi. Ce n'est pas parce que, outre leur incidence sur la compétitivité, les mesures visent également à promouvoir l'emploi, qu'elles ne pourraient pas relever de l'application de la loi du 6 janvier 1989. Il y a par ailleurs lieu de souligner que toutes les mesures visant à sauvegarder la compétitivité, y compris la modération des revenus, ont un impact considérable sur l'emploi.

Signalons enfin que le produit de la modération dans le secteur de l'électricité et du gaz sera également affecté spécifiquement au renforcement de la compétitivité et se situe dans le cadre d'une répartition équitable des efforts. A cet égard, les mesures nécessaires doivent en effet être adoptées à court terme afin de pouvoir réaliser en 1994 une diminution des charges pour les entreprises et les petits consommateurs, ce à concurrence de 2 milliards.

Le Gouvernement espère que les interlocuteurs sociaux utiliseront pleinement les instruments précités pour encourager autant que possible l'emploi. Il espère que la concertation entre les interlocuteurs sur la promotion de l'emploi engrangera d'important résultats.

#### Commentaire des titres et des articles

##### TITRE I. — *Modération des salaires et traitements*

Dans l'arrêté qui est soumis à Votre Majesté, sont prévues d'une part la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation selon une nouvelle décision et d'autre part une modération des rémunérations.

« secteurs die onderhevig zijn aan de internationale concurrentie » ruim moet worden geïnterpreteerd (Parl. St., Senaat, 1988-1989, nr. 498-2, p. 32). Bovendien mag niet uit het oog worden verloren dat elke vermindering van de werkgeversbijdragen, zelfs in ondernemingen die relatief weinig blootstaan aan de internationale concurrentie, uiteindelijk doorwerkt in de kosten van die sectoren die het meest onderhevig zijn aan die concurrentie: de eerst genoemde bedrijven dienen hun verminderde kosten immers normaal af te wentelen in verlaagde prijzen voor de binnenlandse aankopen door de tweede sectoren, waardoor de kostenpositie van deze laatste wordt verlicht.

Overeenkomstig hiermee worden volgende maatregelen met vermindering van de werkgeverslasten voorgesteld:

- het bedrijfsplan tot herverdeling van arbeid, in het kader waarvan een vermindering van de patronale lasten wordt toegestaan van 100 000 F per bijkomend gecreëerde arbeidsplaats;

- de versterking van het « plus-één-plan » dat eveneens in zeer belangrijke verminderingen van de werkgeversbijdragen voorziet bij aanwerving van een eerste werknemer;

- de vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen.

Daarnaast omvat dit ontwerp van besluit bepalingen die de cumulering van de voordelen van het jongerenbanenplan met een aantal nieuwe maatregelen verhinderen.

De vermindering van de werkgeversbijdragen die vervat is in de maatregelen van dit besluit, is niet lineair maar selectief. De vermindering die wordt toegekend voor lage lonen (Titel VII) beoogt de brutoloonkost vooral te verminderen waar zij, in verhouding tot de produktiviteit, in België relatief het meest afwijkt van wat in andere landen wordt vastgesteld; uit diverse studies blijkt inderdaad dat het verschil tussen brutoloonkost en nettoloon in België hoog ligt in vergelijking met vele andere landen, waardoor de druk op de loonkost belangrijk is. Vanuit dit oogpunt verbetert de getroffen maatregel duidelijk de positie van een aantal sectoren t.o.v. de internationale concurrentie.

De algemene maatregel betreffende de indexering en de vermindering van de werkgeversbijdragen, waarvan hiervoor sprake, hebben (samen met de specifieke vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sectoren die onder de Maribel-bis-regeling vallen, regeling die bij gewoon koninklijk besluit wordt versterkt) als resultaat dat de loonkosten per tewerkgestelde in België in 1994 met maximum 2 % zullen toenemen, waaruit duidelijk blijkt dat zij bijdragen tot het herstel van het concurrentievermogen.

In tegenstelling met wat de Raad van State opmerkt, hebben de maatregelen bedoeld in de Titels III, IV, V en VI van het ontwerp wel degelijk het behoud van het concurrentievermogen als oogmerk en resultaat. Zij strekken er immers in alle gevallen toe de stijging van de loonkosten af te remmen, om ze meer in overeenstemming te brengen met de stijging bij onze handelspartners, hetzij door in te werken op de inkomensevolutie (ingroeibanen), hetzij door de werkgeversbijdragen te verminderen (bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, jongerenbanenplan, plus-één-plan). De betrokken maatregelen staan anderzijds ook in het teken van het beleid ter bevordering van de werkgelegenheid. Dit verhindert niet dat zij kunnen worden genomen in toepassing van de wet van 6 januari 1989. Het gaat hier immers om instrumenten die tegelijk twee doelstellingen dienen: de vrijwaring van het concurrentievermogen en de bevordering van de werkgelegenheid. Het is niet omdat de maatregelen, naast hun impact op de concurrentiepositie, eveneens op de tewerkstelling gericht zijn, dat zij niet onder de toepassing zouden mogen vallen van de wet van 6 januari 1989. Er zij trouwens aangestipt dat alle maatregelen ter vrijwaring van het concurrentievermogen, met inbegrip van de inkomensmatiging, een belangrijke impact hebben op de werkgelegenheid.

Er zij nog aangestipt dat de opbrengst van de matiging in de elektriciteits- en gassector eveneens specifiek zal bestemd worden voor de versterking van het concurrentievermogen, alsook in het kader van een billijke spreiding van de inspanningen. Op korte termijn dienen daar inderdaad de nodige maatregelen worden getroffen opdat in 1994 een vermindering van de lasten voor de ondernemingen en de kleine verbruikers zou worden gerealiseerd ten belope van 2 miljard.

De Regering hoopt dat de sociale gesprekspartners de hiervoor vermelde instrumenten ten volle zullen gebruiken om de werkgelegenheid zo veel mogelijk te stimuleren. Zij rekent erop dat het overleg tussen de partners over de bevordering van de werkgelegenheid belangrijke resultaten oplevert.

#### Bespreking van de titels en de artikelen

##### TITEL I. — *Matiging van lonen en wedden*

In het besluit dat aan Uwe Majesteit wordt voorgelegd, wordt voorzien, enerzijds in de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijsen volgens een nieuwe beslissing en anderzijds in een loonmatiging.

## Commentaires des articles

Article 1er. Cet article définit le champ d'application de ce Titre. Le champ d'application a été fixé aussi large que possible et comprend les employeurs et les travailleurs du secteur privé et du secteur public.

En ce qui concerne les mesures en exécution de l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>, à l'égard des personnes assimilées aux travailleurs, le Conseil d'Etat fait observer que le Roi est tenu de démontrer pour chacune d'entre elles pourquoi les mesures qu'Il a promulguées sont nécessaires pour la sauvegarde ou le redressement de la compétitivité des entreprises belges.

Il est exact que l'exercice de la compétence prévue à l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>, à savoir la limitation de la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des travailleurs salariés, est limitée par l'objet même de la compétence, à savoir le redressement de la compétitivité. Cependant, en vertu de l'article 3 de la loi du 6 janvier 1989, le handicap en matière de coût salarial est déterminé en établissant la comparaison entre l'évolution des coûts salariaux sur la base du coût salarial par travailleur dans le secteur privé, exprimée en monnaie commune, et la moyenne pondérée des sept principaux partenaires commerciaux de la Belgique. La loi ne prescrit nullement que le handicap salarial doit être calculé suivant la catégorie de personnel (ouvriers, employés ou assimilés) ou le secteur économique dans lequel le personnel est employé. Le calcul qu'il faut effectuer est un calcul général. C'est pourquoi la mesure qui peut être prise en vertu de l'article 10, § 1er, est une mesure générale qui ne nécessite pas de vérifier pour chaque catégorie de personnel ou pour chaque secteur économique à quel point cette mesure supprime le handicap en matière de compétitivité. Un traitement différencié serait contraire au § 2 de l'article 10 qui ne permet un règlement différencié selon les secteurs que pour les mesures qui sont énumérées de manière limitative, à savoir celles prévues à l'article 10, § 1er, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, à l'exclusion de celle prévue à l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>.

En ce qui concerne les agents du service public, le Conseil d'Etat fait observer que ceux-ci ne seraient pas visés par l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>.

Les travaux préparatoires ne précisent nulle part que le législateur ait voulu apporter une restriction aux termes « d'activités de tout autre type » ni qu'il ait voulu exclure les agents du service public. Une telle exclusion serait contraire à l'intention du législateur qui, en prévoyant une modération équivalente aux revenus des professions libérales et des indépendants, allocations sociales, loyers, etc. a voulu introduire un principe d'équité sociale dans la loi (Doc. Parl., Chambre, 1987-1988, n<sup>o</sup> 543/3, p. 37). La modération équivalente ne vise pas seulement à rétablir la compétitivité et ne doit dès lors pas être justifiée ou limitée par celle-ci. Par ailleurs, le Roi ne serait pas habilité à imposer une restriction pour ces revenus, exactement nécessaire à la suppression du handicap concurrentiel, étant donné que la loi stipule que la modération doit être équivalente à celle imposée aux travailleurs salariés. En utilisant les termes « accompagné de », le législateur a clairement précisé que la ratio legis du redressement de la compétitivité ne doit pas nécessairement ou exclusivement être présente pour les revenus autres que revenus de salaire. Dans le commentaire relatif à l'article 10 (Doc. Parl., Chambre, 1987-1988, n<sup>o</sup> 543/1, p. 8) les auteurs ont précisé : « ... ainsi, si le Roi limite temporairement la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des salariés, il prendra en même temps des mesures de modération des revenus d'activités de tous types, en veillant à obtenir des effets équivalents sur les différentes catégories socio-professionnelles. Ces mesures peuvent cependant être modalisées en fonction des niveaux de revenu ».

Art. 2. Cet article prévoit qu'à partir du 1er janvier 1994 dans tous les accords individuels ou collectifs prévoyant une liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, cet indice est remplacé par un indice des prix calculé et nommé à cet effet (ce chiffre sera publié pour la première fois au cours du mois de janvier 1994). On se référera à cet égard à ce qui est dit au deuxième alinéa de la section « Mesures limitant la croissance des revenus » dans l'introduction de ce Rapport.

A partir du 1er janvier 1994 les salaires ne pourront être indexés pour la première fois en application des dispositions légales et réglementaires, ou de contrats de travail individuels ou de conventions collectives de travail, lorsque ce « nouvel » indice atteint (en cas d'indexation à un moment fixe) ou dépasse (en cas d'indexation sur base d'un indice pivot) « l'ancien » indice.

Art. 3. Cet article détermine que suite au nouveau système d'indexation dans la période 1994-1995 les salaires ne peuvent pas être diminués. Parce que l'évolution du nouvel indice n'est pas certaine et que des différences sont possibles entre secteurs selon le

## Bespreking van de artikelen

Artikel 1. Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van deze Titel. Het toepassingsgebied is zo ruim mogelijk gesteld en omvat de werkgevers en werknemers uit de privé-sector en de openbare sector.

De Raad van State stelt dat het m.b.t. de maatregelen ter uitvoering van artikel 10 § 1, 1<sup>o</sup>, ten aanzien van de personen gelijkgesteld aan de werknemers, vereist is dat de Koning voor elk van hen zou aantonen waarom de maatregelen door Hem uitgevaardigd noodzakelijk zijn voor de vrijwaring of het herstel van de competitiviteit van de Belgische ondernemingen.

Het is juist dat de uitoefening van de bevoegdheid voorzien in artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup>, nl. de beperking van het in aanmerking nemen van de factoren die de nominale inkomensgroei van de loontrekkenden bepalen, wordt begrensd door het doel van de bevoegdheid, nl. het herstel van het concurrentievermogen. Evenwel wordt de loonkosthandicap, volgens artikel 3 van de wet van 6 januari 1989, bepaald door de evolutie van de loonkosten op basis van de loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in gemeenschappelijke munt te berekenen, in vergelijking met het gewogen gemiddelde van de zeven belangrijkste handelspartners van België. De wet schrijft geenszins voor dat de loonhandicap zou worden berekend volgens de categorie personeel (arbeiders, bedienden of gelijkgestelden) of de economische sector waarin het personeel is tewerkgesteld. De berekening die moet worden gemaakt is een algemene berekening. Vandaar dat de maatregel die op grond van artikel 10, § 1, kan worden genomen een algemene maatregel is, waarbij niet voor iedere personeelscategorie of economische sector moet worden nagegaan in welke mate deze maatregel de concurrentiehandicap tenietdoet. Een gedifferentieerde behandeling zou strijdig zijn met § 2 van artikel 10 dat een gedifferentieerde regeling volgens sectoren slechts mogelijk maakt voor de maatregelen die limitatief worden opgesomd, nl. deze vermeld in artikel 10, § 1, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> en 6<sup>o</sup> en niet voor artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup>.

Ten aanzien van de agenten van openbare dienst stelt de Raad van State dat dezen niet zouden begrepen zijn onder artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup>.

Uit de voorbereidende werken blijkt nergens dat de wetgever aan de woorden « alle andere beroepsactiviteiten » enige beperking heeft willen aanbrengen en de agenten van openbare dienst heeft willen uitsluiten. Een dergelijke uitsluiting zou daarentegen ingaan tegen de bedoeling van de wetgever die door een gelijkwaardige matiging van de inkomens van de vrije beroepen en de zelfstandigen, de sociale uitkeringen, de huurprijzen, enz. te voorzien een sociaal rechtvaardigheidsprincipe in de wet heeft willen inbouwen (Parl.St., Kamer 1987-1988, nr. 543/3, p. 37). De gelijkwaardige matiging heeft niet alleen de bedoeling het concurrentievermogen te herstellen en moet er bijgevoegd ook niet door verantwoord of beperkt worden. Overigens zou de Koning niet de bevoegdheid hebben een voor deze inkomens precies overeenvakende beperking nodig voor het wegwerken van de concurrentiehandicap op te leggen, aangezien de wet bepaalt dat de matiging gelijkwaardig moet zijn aan deze voor de loontrekkenden opgelegd. Met de woorden « gepaard gaande met » heeft de wetgever duidelijk verwoord dat de ratio legis van het herstel van het concurrentievermogen niet noodzakelijk of uitsluitend moet aanwezig zijn voor de andere inkomsten dan de looninkomen. In de commentaar bij artikel 10. (Parl.St., Kamer 1987-1988, nr. 543/1, p. 8) schreven de indieners : « ... zo zal de Koning, wanneer Hij een tijdelijke beperking legt op het in aanmerking nemen der factoren die de nominale inkomensgroei van de loontrekkenden bepalen, tegelijkertijd maatregelen nemen tot matiging van de inkomens uit allerhande activiteiten en ervoor zorgen dat een gelijkwaardige weerslag op de onderscheiden sociaal-professionele categorieën wordt bekomen. Deze maatregelen kunnen evenwel worden gemoduleerd naar gelang van de inkomensniveaus ».

Art. 2. Dit artikel stelt dat met ingang van 1 januari 1994 in alle collectieve en individuele akkoorden die voorzien in een koppeling van de lonen aan de index der consumptieprijzen, deze index vervangen wordt door een daartoe berekend en benoemd prijsindexcijfer (dat zal gepubliceerd worden voor een eerste maal in de loop van januari 1994) Terzake wordt verwezen naar wat gezegd werd in het tweede lid van de sectie « Maatregelen die de groei van de inkomens beperken » in de inleiding van dit Verslag.

Vanaf 1 januari 1994 kunnen de lonen dus slechts een eerste maal worden geïndexeerd indien met toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen of met toepassing van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, het « nieuwe » indexcijfer het « oude » indexcijfer heeft bereikt (ingeval van indexatie op een vast tijdstip) of overschreden (ingeval van indexatie op basis van een spilindex).

Art. 3. Dit artikel bepaalt dat uit de nieuwe indexkoppeling in de periode 1994-1995 geen loonsverlagingen mogen volgen. Omdat de evolutie van het nieuwe indexcijfer niet vastligt en er verschillen kunnen zijn tussen de verschillende sectoren tengevolge van het

système d'indexation appliqué, on prévoit une période assez large (jusqu'au fin 1995) pendant laquelle des diminutions des salaires sont interdites.

Art. 4. Cet article définit la notion de rémunération. Il se réfère à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Pour les services publics, quelques indemnités sont assimilées à la rémunération.

Art. 5. Cet article impose une modération générale des rémunérations pour la période du 1er janvier 1995 jusqu'au 31 décembre 1996.

Jusqu'au 23 janvier 1995 inclus, aucune nouvelle convention collective ou individuelle de travail et aucun autre accord ne peut être conclu prévoyant des augmentations de rémunération pour la période 1995-1996.

Les augmentations de rémunération déjà prévues ne peuvent être exécutées que dans la mesure où elles étaient prévues dans des conventions conclues au plus tard le 15 novembre 1993.

Cela signifie d'une part que, entre autres, l'accord intersectoriel n° 59/1 pour les services publics peut être exécuté. Cela signifie d'autre part qu'aucun nouvel accord concernant des augmentations de rémunération ne peut être appliqué s'il ne s'agit pas de l'exécution d'accords déjà conclus au plus tard le 15 novembre 1993. A cet effet, le Roi a le pouvoir d'assimiler de tels « accords d'exécution » à des accords conclus au plus tard le 15 novembre 1993.

Sont ensuite déterminés un certain nombre d'avantages supplémentaires (sous la forme de rémunérations supplémentaires ou non) qui ne sont pas considérés comme augmentation de rémunération.

De tels avantages supplémentaires peuvent donc être octroyés au cours de la période 1995-1996.

Il s'agit d'augmentations barémiques de rémunération, de sursalaire, de compensation partielle d'une perte de revenus découlant de mesures de redistribution du travail prises dans le cadre des plans d'entreprise tels que définis au Titre IV ou dans des entreprises en difficultés ou en restructuration, et de l'augmentation des cotisations patronales pour des assurances complémentaires pour autant que cette augmentation soit nécessaire pour assurer l'avantage existant.

Aucun autre avantage complémentaire ne peut être octroyé, et les avantages existants ne peuvent pas être étendus. L'augmentation directe ou indirecte du salaire horaire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail avec maintien intégral du revenu ou avec maintien partiel du revenu en dehors des plans d'entreprise et des entreprises en difficultés ou en restructuration n'est dès lors pas autorisée, de même que l'instauration ou l'extension des systèmes de valorisation des prestations, de participation financière ou de participation aux bénéfices des travailleurs.

Sur base de ce qui précède, il est confirmé que les négociations pour les années 1995-1996 peuvent porter sur des mesures de redistribution du travail prises dans le cadre des plans d'entreprise tels que définis au Titre IV du présent projet, c'est-à-dire avec une obligation de résultat en matière d'emploi. L'article 5 précise qu'une compensation partielle de la perte de revenus suite à des mesures de redistribution de travail dans le cadre de ces plans d'entreprises ou dans des entreprises en difficulté ou en restructuration n'est pas considérée comme un avantage nouveau.

Art. 6. Cet article donne au Roi la compétence de désigner des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Art. 7. L'article 7 fixe les sanctions pour les employeurs qui transgressent les dispositions du Titre Ier.

#### TITRE II. — Modération des autres revenus

L'article 10, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, prévoit que le Roi peut, après que les Chambres législatives ont constaté que la compétitivité des entreprises belges est menacée, prendre un certain nombre de mesures parmi lesquelles un effort pour les revenus autres que ceux des salariés.

Pour les dividendes, il n'est pas fait usage de cette possibilité compte tenu de la nécessité, dans l'intérêt de la compétitivité proprement dite, de permettre aux sociétés belges d'augmenter leur solvabilité, de renforcer et de sauvegarder leur structure financière.

Faisant suite à la remarque du Conseil d'Etat qui demande une précision à l'égard des articles de la loi du 6 janvier 1989 sur lesquels sont basés les articles 8 à 12 de l'arrêté, il y a lieu de signaler que ces articles imposent une modération analogue aux autres revenus, et ce, par rapport à l'ensemble de l'effort de modération imposé aux salariés, entre autres, sur la base de l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>, de la loi du 6 janvier 1989.

Pour les articles 10 et 11 qui sont basés sur l'article 10, § 1er, 2<sup>o</sup>, la durée de validité est limitée jusqu'au 23 janvier 1995.

toegepast indexmechanisme, wordt een voldoende ruime periode (tot eind 1995) voorzien waarbinnen zich geen loonsverlagingen kunnen voordoen.

Art. 4. Dit artikel omschrijft het begrip loon. Hierbij wordt verwezen naar de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers. Voor de openbare diensten worden enkele vergoedingen gelijkgesteld met loon.

Art. 5. Dit artikel legt een algemene loonmatiging op voor de periode van 1 januari 1995 tot en met 31 december 1996.

Tot en met 23 januari 1995 mogen geen nieuwe individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten of andere akkoorden gesloten worden die voorzien in loonsverhogingen voor de periode 1995-1996.

De reeds voorziene loonsverhogingen mogen slechts worden uitgevoerd voor zover ze voorzien waren in overeenkomsten die reeds gesloten waren ten laatste op 15 november 1993.

Dit wil enerzijds zeggen dat onder andere het intersectoraal akkoord nr. 59-1 voor de overheidsdiensten kan uitgevoerd worden. Dit betekent anderzijds dat er geen nieuwe afspraken met betrekking tot loonsverhoging worden toegepast tenzij het gaat om de uitvoering van akkoorden die reeds overeengekomen waren ten laatste op 15 november 1993. De Koning wordt gemachtigd om dergelijke uitvoeringsakkoorden gelijk te stellen met de akkoorden gesloten ten laatste op 15 november 1993.

Verder worden een aantal bijkomende voordelen (al dan niet onder de vorm van bijkomend loon) omschreven die niet als loonsverhoging moeten worden beschouwd.

Dergelijke bijkomende voordelen kunnen in de periode 1995-1996 dus wel worden toegekend.

Het gaat hier over baremische loonsverhogingen, overloon, gedeeltelijke compensatie van loonsvermindering ten gevolge van arbeidsherverdelende maatregelen in het kader van bedrijfsplannen zoals bepaald in Titel IV of in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, en de verhoging van werkgeversbijdragen voor aanvullende verzekeringen voor zover deze verhoging nodig is voor het verzekeren van het reeds bestaande voordeel.

Geen andere bijkomende voordelen kunnen worden toegekend en bestaande voordelen mogen niet worden uitgebreid. De rechtstreekse of onrechtstreekse verhoging van het uurloon ingevolge arbeidsherverdelende maatregelen met volledig inkomensbehoud of met gedeeltelijk inkomensbehoud buiten bedrijfsplannen of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering is derhalve niet toegestaan, evenmin als de invoering of uitbreiding van prestatiewaarderingssystemen, financiële participaties of winstdeelneming van werknemers.

Op grond van het voorgaande wordt bevestigd dat de onderhandelingen voor de jaren 1995-1996 betrekking kunnen hebben op arbeidsherverdelende maatregelen in het kader van de bedrijfsplannen zoals bepaald in Titel IV van dit ontwerp besluit, d.w.z. met een resultaatverbintenis inzake werkgelegenheid. In artikel 5 wordt gepreciseerd dat een gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies als gevolg van arbeidsherverdelende maatregelen in het kader van deze bedrijfsplannen of in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering, niet wordt beschouwd als een nieuw voordeel.

Art. 6. Dit artikel geeft de bevoegdheid aan de Koning om de controle-ambtenaren aan te duiden.

Art. 7. In artikel 7 worden de sancties vastgelegd voor de werkgevers die de bepalingen opgenomen onder Titel I overtreden.

#### TITEL II. — Matiging van de andere inkomens

Artikel 10, § 1, eerste lid van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, voorziet dat de Koning, wanneer de Wetgevende Kamers hebben vastgesteld dat het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen is bedreigd, een aantal maatregelen kan nemen waaronder een inspanning voor de inkomens andere dan van de loontrekkenden.

Voor de dividenden wordt van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt rekening houdend met de noodzaak om, in het belang van het concurrentievermogen zelf, de Belgische vennootschappen in staat te stellen om hun solvabiliteit te verhogen door hun kapitaalstructuur te versterken en te vrijwaren.

Aansluitend op de bemerking van de Raad van State dat een precisering vereist is ten aanzien van de artikelen van de wet van 6 januari 1989 waarop de artikelen 8 tot 12 van het besluit zijn gegrond, dient erop gewezen te worden dat deze artikelen een gelijkwaardige matiging opleggen aan de andere inkomens ten aanzien van het geheel van de matigingsinspanning opgelegd aan de loontrekkenden onder meer op basis van artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup> van de wet van 6 januari 1989.

Voor de artikelen 10 en 11 die berusten op artikel 10, § 1, 2<sup>o</sup>, wordt de geldigheidsduur beperkt tot 23 januari 1995.

## Commentaires des articles

Art. 8. Cet article définit les tantièmes et limite, pour les sociétés belges, leur attribution pour les années 1994 à 1996 incluse à un maximum égal à la moyenne des tantièmes attribués pendant les années 1990 à 1992 incluse, cependant après application de l'indice des prix à la consommation.

Pour les nouvelles sociétés fondées après le 1er janvier 1992, les tantièmes sont limités à 5 % maximum des dividendes mis en paiement lors de l'exercice correspondant.

Art. 9. Cet article limite les rémunérations des associés actifs par référence à celles (indexées) versées en 1993.

En cas de dépassement éventuel, la société sera tenue de constituer une provision par la retenue, par associé actif, du surplus attribué avec un maximum de 1,5 % de la rémunération attribuée en 1993.

Lorsque la société n'est pas en mesure de démontrer, pour le 31 décembre 1997 au plus tard, qu'elle a affecté les provisions aux fins prévues à l'article 13, ces sommes doivent être transférées au Fonds de participation.

Art. 10. Cet article définit les titulaires de professions libérales par référence au caractère principalement intellectuel de ces activités, et limite la rétribution de ces prestations qui font l'objet de règlements portant tarification, barèmes, honoraires ou abonnements à leur niveau en date du 15 novembre 1993, après application de l'indexation.

En ce qui concerne le troisième alinéa, voici la position que les représentants du Gouvernement ont prise sur l'accord médecins-mutualités au Conseil général de l'INAMI du 20 décembre 1993 :

« 1. Conformément à l'article 12, § 1er, 7<sup>o</sup>, de la loi du 9 août 1963, le Conseil général a pour mission de décider, après avis de la Commission de contrôle budgétaire, de la compatibilité budgétaire des accords.

Il ressort de l'avis de la Commission de contrôle que l'objectif budgétaire pour les honoraires médicaux pour 1994 est fixé à 137 863 millions de F, alors que l'accord de base prévoit un montant de dépenses de 138 167 millions de F, en ce compris une enveloppe d'un milliard de F en vue de l'adaptation de certains honoraires relatifs aux actes techniques à partir du 1er mai 1994.

Les représentants du Gouvernement estiment que la compatibilité budgétaire est respectée dans la mesure où l'octroi de ce montant supplémentaire n'est pas pris en compte.

Comme la Commission de contrôle budgétaire, les représentants du Gouvernement estiment que l'octroi de ce montant doit être examiné à la lumière des possibilités budgétaires à déterminer après une évaluation des dépenses afférentes au 1er trimestre 94.

A cet effet, la Commission de contrôle doit soumettre un avis au Conseil général.

2. Par ailleurs, les représentants du gouvernement attirent l'attention sur le fait que le Conseil général s'est prononcé sur un projet d'arrêté royal concrétisant un système de fidélisation. Ils constatent dès lors que le système d'accréditation retenu dans l'accord se réfère à d'autres principes.

Ils estiment que l'évaluation du système prévu au point 9 de l'accord doit également faire l'objet d'un avis du Conseil général. Ainsi, à partir du 1er janvier 1995, une décision pourra être prise pour la mise en oeuvre, soit du système de fidélisation, soit du système d'accréditation et cela, en fonction de toutes les données disponibles à ce moment. »

Art. 11. Le présent article règle la modération des honoraires des notaires et huissiers de justice.

Art. 12. Le présent article dispose que les indépendants qui acquièrent des rétributions autres que celles prévues aux articles 10 et 11 sont obligés d'affecter à de nouveaux investissements dans leur entreprise pendant les années 1994 à 1996 incluse, la partie de leurs revenus dépassant le niveau de 1993, limitée annuellement au maximum de 1,5 % de leur revenu professionnel net de 1993.

Si les intéressés n'apportent pas la preuve de ces affectations avant le 31 décembre 1997, ils seront tenus de verser un montant équivalent au Fonds de participation.

Art. 13. La modération des revenus dont question aux articles 9 et 12 devra être affectée à des investissements professionnels, au coût lie au recrutement et à la rémunération du nouveau personnel, au règlement de pertes professionnelles antérieures ou à la constitution de provisions pour des pertes et frais probables.

Art. 14. Cet article prévoit que les indexations se font sur base d'une comparaison entre les montants de référence et les montants obtenus en multipliant les montants de référence par une fraction

## Bespreekking van de artikelen

Art. 8. Dit artikel definieert de tantièmes en beperkt hun uitkering voor Belgische vennootschappen voor de periode 1994 tot en met 1996 tot een maximum gelijk aan het gemiddelde van door hen uitgekeerde tantièmes in de periode 1990 tot en met 1992, weliswaar na toepassing van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Voor startende vennootschappen opgericht na 1 januari 1992, worden de tantièmes beperkt tot maximum 5 % van de dividenden die in het overeenstemmende jaar betaalbaar werden gesteld.

Art. 9. Dit artikel beperkt de bezoldigingen van werkende vennoten door te verwijzen naar deze uitgekeerd in 1993, geïndexeerd.

Bij gebeurlijke overschrijding zal de vennootschap ertoe verplicht worden een provisie aan te leggen door inhouding per werkende vennoot van het uitgekeerde surplus met een maximum van 1,5 % van de bezoldiging toegekend in 1993.

Wanneer de vennootschap, uiterlijk per 31 december 1997, niet kan aantonen dat zij deze provisies heeft aangewend voor de in artikel 13 voorziene bestedingen dienen deze sommen overgemaakt aan het Participatiefonds.

Art. 10. Dit artikel definieert de beoefenaars van vrije beroepen door te wijzen op het overwegend intellectueel karakter van deze activiteit en beperkt de bezoldiging van deze prestaties die het voorwerp uitmaken van een tarief, honoraria, barema- of abonnementsreglementeringen tot hun niveau van 15 november 1993, na toepassing van de indexering.

Inzake het derde lid van het artikel wordt hierna het standpunt weergegeven dat de afgevaardigden van de Regering over het akkoord geneesheren-ziekenfondsen inkomsten op de Algemene Raad van het RIZIV van 20 december 1993 :

« 1. Overeenkomstig artikel 12, § 1, 7<sup>o</sup> van de wet van 9 augustus 1963 heeft de Algemene Raad tot taak om te beslissen, na advies van de Commissie voor begrotingscontrole, over de overeenstemming van het akkoord met de vastgestelde begroting.

Uit dit advies van de Commissie voor begrotingscontrole blijkt dat het begrotingsobjectief voor de medische honoraria voor 1994 wordt vastgesteld op 137 863 miljoen F terwijl het akkoord uitgaat van een uitgave van 138 167 F met inbegrip van een enveloppe van 1 miljard F ter aanpassing van de honoraria voor bepaalde technische prestaties vanaf 1 mei 1994.

De Regeringsdelegatie is van mening dat de overeenstemming met de begroting wordt bereikt voor zover geen rekening wordt gehouden met de toekenning van dit bijkomend bedrag.

Zoals de Commissie voor begrotingscontrole is de Regeringsdelegatie van oordeel dat de toekenning van dit bedrag moet onderzocht worden in het licht van de budgettaire mogelijkheden, vast te stellen na evaluatie van de uitgaven voor het eerste trimester 1994.

Hierover zal de Commissie budgetcontrole aan de Algemene Raad een advies uitbrengen.

2. De Regeringsdelegatie wijst erop dat recentelijk de Algemene Raad zich uitgesproken heeft over een ontwerp van koninklijk besluit tot concretisering van een systeem van fidelisering. Thans kan worden vastgesteld dat het systeem van accreditering dat in het akkoord is vervat uitgaat van andere beginselen.

De Regeringsdelegatie is evenwel van oordeel dat de evaluatie van het voorziene systeem van accreditering, zoals voorgesteld in punt 9 van het akkoord, eveneens het voorwerp dient uit te maken van een advies van de Algemene raad. Zodoende kan op 1 januari 1995, rekening houdend met alle beschikbare elementen, een beslissing worden genomen over de definitieve invoering van hetzij een systeem van fidelisering hetzij een systeem van accreditering. »

Art. 11. Dit artikel regelt de matiging van de honoraria van de notarissen en gerechtsdeurwaarders.

Art. 12. Dit artikel bepaalt dat de zelfstandigen die andere bezoldigingen verwerven dan deze voorzien in de artikelen 10 en 11 verplicht worden om het deel van hun inkomsten dat het niveau van 1993 overtreft, beperkt per jaar tot maximum 1,5 % van hun netto beroepsinkomen van 1993, te herinvesteren in hun onderneming in de periode van 1994 tot en met 1996.

Indien betrokkenen per 31 december 1997 het bewijs van deze bestedingen niet kunnen leveren, zullen zij een evenwaardig bedrag moeten storten aan het Participatiefonds.

Art. 13. De inkomensmatiging waarvan sprake in de artikelen 9 en 12 zal dienen te worden aangewend voor beroepsinvesteringen, kosten met betrekking tot nieuw aangeworven personeel, de aanzuivering van eerdere bedrijfsverliezen of voor de samenstelling van provisies voor waarschijnlijke verliezen en kosten.

Art. 14. Dit artikel voorziet dat de indexeringen gebeuren door een vergelijking tussen de referentiebedragen en de bedragen verkregen door de referentiebedragen te vermenigvuldigen met een

dont le numérateur correspond à l'indice de la période en cours, calculé et nommé à cet effet, tandis que le dénominateur reprend l'indice des prix à la consommation de la période de référence.

Art. 15. Cet article instaure une cotisation spéciale en cas de non-respect des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Art. 16. A partir de janvier 1994, l'indexation des loyers se fera par référence à l'indice des prix calculé et nommé à cet effet.

Etant donné que dans cette matière l'article 1728bis du Code civil impose une indexation annuelle, cette modification de l'indice de référence ne pourra conduire à une diminution du montant du loyer.

Art. 18. L'ensemble des allocations sociales seront également liées au nouvel indice des prix. Afin d'atténuer l'impact sur les moins favorisés, le revenu garanti aux personnes âgées, le minimum de moyens d'existence et l'allocation accordée aux personnes handicapées seront majorés afin de compenser l'effet de la transition vers le nouvel indice pour ces allocations.

#### TITRE III. — Emplois-tremplin

Ce Titre a pour objectif de fixer les règles qui sont d'application pour un contrat de travail pour un emploi-tremplin.

Pour être plus précis, sont fixées les conditions auxquelles un contrat de travail pour un emploi-tremplin peut être conclu. Y sont en outre stipulées quelles dispositions sont d'application pour un contrat de travail pour un emploi-tremplin, en particulier en ce qui concerne les délais de préavis. Ce Titre stipule ensuite à quelle rémunération peut prétendre un travailleur employé dans un emploi-tremplin. Enfin, ce Titre stipule également que le travailleur employé dans un emploi-tremplin est assimilé à un stagiaire dans le sens de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

#### Commentaires des articles

Art. 19. L'article 19 stipule sous quelles conditions peut être conclu un contrat de travail pour un emploi-tremplin. Tout demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans au moment de son entrée en service et dont l'activité professionnelle, à ce moment, ne dépasse pas 6 mois peut être engagé avec un contrat de travail pour un emploi-tremplin.

Le champ d'application du contrat de travail pour un emploi-tremplin est identique à celui de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à savoir le secteur privé et les contractuels des services publics.

Cet article stipule ensuite que le Roi doit déterminer ce qu'il faut entendre par activité professionnelle.

Art. 20. L'article 20 stipule que les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, s'appliquent aux contrats de travail pour un emploi-tremplin.

Les employeurs peuvent prévoir des dérogations en ce qui concerne le délai de préavis et le salaire minimum. Ils peuvent aussi opter pour l'une de ces possibilités. Le paragraphe 2 prévoit la possibilité de délais de préavis dérogatoires : à l'issue de la période d'essai, le contrat est résiliable moyennant un préavis d'une durée d'un mois si le congé émane de l'employeur et d'une semaine si le congé est donné par le travailleur. Ce délai de préavis prend cours le jour qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié.

Art. 21. A l'article 21 est stipulé à quelle rémunération peut prétendre un travailleur engagé pour un emploi-tremplin.

Lorsqu'il s'agit d'un emploi dans une administration, cette rémunération se chiffre à 90 % de la rémunération de départ à laquelle a droit un membre du personnel revêtu du même droit ou exerçant la même fonction.

Lorsqu'il s'agit d'un emploi dans une entreprise, cette rémunération se chiffre à 90 % de la rémunération à laquelle peut prétendre un travailleur de la même entreprise qui exerce la même fonction.

Il est donc possible que le salaire soit inférieur au salaire minimum prévu pour un secteur ou une catégorie déterminé.

Dans le cas de prestations à temps partiel, cette rémunération est réduite en proportion des prestations.

L'article 21 stipule ensuite que la durée totale de la période pendant laquelle une rémunération réduite peut être payée ne peut pas dépasser la durée de douze mois.

La Roi fixe les modalités de la diminution du salaire à 90 % du salaire de base.

Art. 22. L'article 22 ajoute dans l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes, un nouvel alinéa entre le deuxième et le troisième alinéa, visant à assimiler le jeune qui est engagé dans un emploi-tremplin à un stagiaire pendant la première année de son engagement.

breuk met in de teller het indexcijfer van de lopende periode, dat daartoe berekend en benoemd is, en in de noemer het indexcijfer der consumptieprijzen van de referentieperiode.

Art. 15. Dit artikel voert een bijzondere bijdrage in bij niet-naleving van de in de artikelen 10 en 11 voorziene bepalingen.

Art. 16. Vanaf januari 1994 zal de indexering van de huurprijzen gebeuren met verwijzing naar het prijsindexcijfer dat daartoe berekend en benoemd is.

Gezien artikel 1728bis van het Burgerlijk Wetboek in deze materie een jaarlijkse indexering oplegt, kan deze wijziging van het referentieindexcijfer niet leiden tot een vermindering van de huurprijs.

Art. 18. Het geheel van de sociale uitkeringen wordt eveneens gekoppeld aan het nieuwe indexcijfer. Om de impact op de minst-bedeelden te verzachten, zal voor het gewaarborgd inkomen voor beelden, het bestaansminimum en de tegemoetkoming voor mindervaliden een verhoging worden toegekend om het effect van de overgang naar het nieuwe indexcijfer te compenseren.

#### TITEL III. — Ingroeibanen

Deze Titel heeft tot doel de regels vast te leggen die van toepassing zijn op een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan.

Meer bepaald worden de voorwaarden vastgelegd waaronder een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan kan gesloten worden. Tevens wordt bepaald welke bepalingen op een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan van toepassing zijn, inzonderheid wat betreft de opzeggingstermijnen. Verder legt deze Titel vast op welk loon een werknemer, die is aangeworven in een ingroeibaan, aanspraak kan maken. Tenslotte bepaalt deze Titel ook dat de werknemer, aangeworven in een ingroeibaan, wordt gelijkgesteld met een stagiair in de zin van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

#### Bespreking van de artikelen

Art. 19. Artikel 19 bepaalt onder welke voorwaarden een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan kan gesloten worden. Elke werkzoekende die minder dan dertig jaar is op het ogenblik van zijn indiening, en wiens beroepsactiviteit zes maanden niet overschrijdt, kan met een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan aangeworven worden.

Het toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan is hetzelfde als het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met name de privé-sector en de contractuelen van de overheidsdiensten.

Verder stelt dit artikel dat de Koning moet bepalen wat onder beroepsactiviteit verstaan wordt.

Art. 20. Artikel 20 stelt dat de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan.

De werkgevers kunnen afwijkingen voorzien voor wat betreft de opzeggingstermijn en voor wat betreft het minimumloon. Ze kunnen ook kiezen voor één van deze twee mogelijkheden. In § 2 wordt de mogelijkheid van afwijkende opzeggingstermijnen voorzien: bij het verstrijken van de proefperiode is de overeenkomst opzegbaar mits een opzeggingstermijn van één maand wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en één week wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat. Deze opzeggingstermijn gaat in de dag volgend op die waarin kennis van opzegging is gegeven.

Art. 21. Artikel 21 bepaalt op welk loon een werknemer die is aangeworven in een ingroeibaan aanspraak kan maken.

Wanneer het een tewerkstelling in een administratie betreft, bedraagt dit loon 90 % van het aanvangsloon waarop een personeelslid met dezelfde graad of functie recht heeft.

Wanneer het een tewerkstelling in een onderneming betreft, bedraagt dit loon 90 % van het loon, waarop een werknemer van dezelfde onderneming en die dezelfde functie uitoefent, aanspraak kan maken.

Het is dus mogelijk dat het loon lager ligt dan het minimumloon voorzien voor een bepaalde sector of categorie.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit loon in verhouding tot de prestaties verminderd.

Verder stelt artikel 21 dat de totale duur van de periode gedurende dewelke een verminderd loon mag betaald worden de duur van twaalf maanden niet mag overschrijden.

De Koning stelt de modaliteiten vast van de vermindering van het loon op 90 % van het basisloon.

Art. 22. Artikel 22 voegt in het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces een nieuw lid in tussen het tweede en derde lid, met de bedoeling de jongere die is aangeworven in een ingroeibaan gelijk te stellen met een stagiair gedurende het eerste jaar van zijn aanwerving.



A l'article 7, alinéa 2, de l'arrêté royal susmentionné, est également ajouté un 4ème point relatif à cette assimilation.

#### TITRE IV. — Plans d'entreprise de redistribution du travail

Ce Titre a pour objectif de créer un cadre juridique de référence qui doit permettre de (re)distribuer le travail disponible et futur entre le plus de travailleurs possible.

Au cours des dernières années, différents systèmes ont déjà été instaurés pour contribuer à une meilleure répartition du travail disponible (entre autres, interruption de carrière, travail à temps partiel). Cependant, ces systèmes ne sont pas suffisants. Davantage de créativité est nécessaire pour répartir le travail parmi un plus grand nombre de travailleurs. A cette fin, le présent projet élabore un instrument juridique complet qui peut entraîner, d'une manière souple et efficace, des effets importants en matière de redistribution du travail.

Le Gouvernement a élaboré un cadre de référence général au sein duquel peut s'opérer la redistribution du travail. Il s'agit de huit méthodes de redistribution (une sorte de menu général) parmi lesquelles les partenaires sociaux peuvent choisir en tenant compte de la spécificité de leur secteur.

Chaque commission paritaire ou sous-commission paritaire a la possibilité de formuler des recommandations aux entreprises qui relèvent de son champ de compétence. A cette fin, l'organe paritaire examinera de quelle manière tous les instruments existants pour la redistribution du travail peuvent être au mieux mis en œuvre dans leur propre secteur.

Cela peut se réaliser au moyen de formules par lesquelles les travailleurs sont encouragés à céder une partie de leur travail à d'autres ou par lesquelles des augmentations de rémunération prévues sont réorientées vers la redistribution du travail. Les organes paritaires peuvent à cet effet conclure une convention collective de travail-cadre (composition d'un menu spécifique).

Les plans d'entreprise de redistribution du travail, au sens de la présente réglementation, sont réalisés soit par convention collective de travail, soit par accord collectif, soit par acte formel d'adhésion.

Les modalités sont explicitées plus loin dans le commentaire des articles.

Est extrêmement important le fait que les plans d'entreprise pour la redistribution du travail doivent être considérés comme une obligation de résultat, laquelle doit mener à une augmentation nette du nombre de travailleurs employés.

Les employeurs qui, sur la base de plans d'entreprise pour la redistribution du travail, présentent un accroissement net du nombre de travailleurs et au moins un nombre équivalent de journées déclarées à l'ONSS, ont droit pour chaque poste de travail supplémentaire à une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale à concurrence de 25 000 F par trimestre.

L'avantage court pendant toute la durée de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion et jusqu'à fin 1997 au plus tard.

#### Commentaires des articles

Art. 23. Vu la préoccupation du Gouvernement de s'atteler en particulier à créer des emplois supplémentaires, le champ d'application a été déterminé le plus largement possible.

Le projet de ce Titre est tout d'abord applicable aux employeurs et travailleurs qui relèvent de l'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, de même qu'aux personnes qui, en vertu de cette loi, sont assimilées aux employeurs et travailleurs.

Pour éviter tout malentendu, il est utile de préciser que ces réglementations sur la redistribution du travail sont également applicables aux A.S.B.L.

Art. 24. La réglementation en matière de redistribution du travail, qui a un caractère volontaire, doit être ouverte au plus grand nombre possible d'employeurs et de travailleurs et devrait être d'application dans tous les cas où existe une relation de travail.

Pour les employeurs qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, des mesures spécifiques en matière de redistribution du travail peuvent être fixées par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Ce titre peut être étendu par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, ainsi qu'à certaines autorités qui restent à déterminer.

Ook in artikel 7, tweede lid, van het voormelde koninklijk besluit, wordt een 4<sup>e</sup> ingevoegd met het oog op deze gelijkstelling.

#### TITEL IV. — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid

Deze Titel heeft tot doel een juridisch referentiekader te scheppen dat het mogelijk moet maken de beschikbare en toekomstige arbeid over zoveel mogelijk werknemers te (her) verdelen.

In de voorbije jaren werden reeds verschillende systemen ingevoerd die bijdragen tot een betere verdeling van de beschikbare arbeid (o.a. loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid). Deze systemen zijn echter niet voldoende. Er is nog meer creativiteit nodig om het werk over méér werknemers te verdelen. Te dien einde wordt in dit ontwerp een gans juridisch instrumentarium uitgewerkt dat, op een soepele en efficiënte manier tot belangrijke herverdelingseffecten inzake arbeid kan leiden.

De Regering heeft een algemeen referentiekader uitgewerkt binnen hetwelk de herverdeling van de arbeid kan gebeuren. Het gaat hier om acht herverdelingsmethoden (een soort algemeen menu) waaruit de sociale partners kunnen kiezen rekening houdend met de specificiteit van hun sector.

Ieder paritair comité of paritair subcomité krijgt de mogelijkheid om aanbevelingen te formuleren aan de ondernemingen die onder zijn bevoegdheidsgebied vallen. Daartoe zal het paritair orgaan onderzoeken op welke wijze alle bestaande instrumenten tot herverdeling van de arbeid best kunnen worden ingezet in de eigen sector.

Dit kan gebeuren door formules waarbij werknemers worden aangemoedigd om een deel van hun arbeid af te staan aan anderen of waarbij voorziene loonsverhogingen worden geheroriënteerd naar herverdeling van de arbeid. De paritaire organen kunnen hierover een kader-C.A.O. sluiten (samenstelling van een specifiek menu).

Bedrijfsplannen tot herverdeling van arbeid, in de zin van de ontworpen regeling, komen tot stand, hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij bij collectief akkoord, hetzij door een formele toetredingsakte.

De voorschriften worden verder toegelicht in de commentaar bij de artikelen.

Van vitaal belang is het feit dat de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid moeten beschouwd worden als een resultaatverplichting die tot een nettoverhoging van het aantal tewerkgestelde werknemers moet leiden.

Werkgevers die op basis van bedrijfsplannen tot herverdeling van arbeid, een netto-aangroei van het aantal werknemers en ten minste een gelijkblijvend aantal aan de R.S.Z. aangegeven dagen kunnen bewijzen hebben voor iedere bijkomende arbeidsplaats, recht op een forfaitaire vermindering van de patronale R.S.Z.-bijdragen ten bedrage van 25 000 F per kwartaal.

Het voordeel loopt gedurende de hele geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte en uiterlijk tot eind 1997.

#### Bespreking van de artikelen

Art. 23. Gezien de bezorgdheid van de Regering zich in het bijzonder richt op het scheppen van bijkomende arbeidsplaatsen, is het toepassingsgebied zo ruim mogelijk gesteld.

Het ontwerp van deze Titel heeft eerst en vooral gelding voor 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, alsook voor de personen die krachtens deze wet gelijkgesteld worden met werkgevers en werknemers.

Om alle misverstanden te vermijden is het nuttig te preciseren dat deze regelingen inzake herverdeling van arbeid ook van toepassing zijn op de V.Z.W.'s.

Art. 24. De regeling inzake de herverdeling van arbeid, die een voluntaristisch karakter heeft, dient open te staan voor zo veel mogelijk werkgevers en werknemers en zou toepassing moeten kunnen vinden in alle gevallen waar een arbeidsverhouding bestaat.

Voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen dan ook specifieke maatregelen inzake herverdeling van arbeid bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit worden vastgelegd.

Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit kan deze titel worden uitgebreid tot de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, alsook tot sommige nader te bepalen overheden.

Art. 25. Dans l'article 25 est donné le cadre général pour la redistribution du travail. Les mesures qui y sont mentionnées doivent être considérées comme suffisantes de sorte que l'employeur puisse être pris en considération pour les avantages prévus dans le présent Titre, dans la mesure où l'application de ces mesures crée des emplois.

Il faut comprendre ce qui précède en relation avec les autres conditions auxquelles doivent satisfaire les mesures en matière de redistribution du travail.

Art. 26. Le Gouvernement souhaite que les mesures en matière de redistribution du travail s'accompagnent d'une discussion au niveau sectoriel. Il serait souhaitable que dans les commissions et les sous-commissions paritaires soient menées des discussions et des négociations, permettant de déterminer de quelle manière appliquer ces mesures afin qu'elles soient aussi efficaces que possible. A cet égard, il convient de souligner la possibilité pour les commissions paritaires de recommander des mesures alternatives ou supplémentaires aux employeurs et travailleurs qui relèvent de leurs compétences, compte tenu de l'organisation du travail spécifique. Dans un nombre limité de cas, on peut penser à une réglementation sectorielle et ce, dans les cas où les employeurs d'une branche sont actuellement considérés dans leur ensemble pour l'application d'une réglementation de droit social. Comme cas d'application concret, on peut se référer aux employeurs qui occupent des dockers reconnus.

Dans la plupart des cas, les discussions et les concertations collectives au niveau sectoriel donneront lieu à des recommandations paritaires ou à des conventions collectives de travail-cadre.

Art. 27. Les entreprises peuvent par convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, établir un plan d'entreprise pour la redistribution du travail.

Ce plan d'entreprise peut, conformément à la règle fondamentale fixée à l'article 51 de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968, comporter des mesures issues soit du cadre général pour la redistribution du travail, ou des mesures prévues dans la convention collective de travail-cadre sectorielle, ou dans la recommandation de la commission ou sous-commission paritaire concernée, ou des mesures spécifiques à l'entreprise. Cela signifie qu'au niveau de l'entreprise, la marge existe pour prendre des mesures en matière de redistribution du travail dans le plan d'entreprise, de sorte que l'on réponde à la spécificité de l'entreprise le plus efficacement possible.

Le plan d'entreprise doit aussi nécessairement et explicitement prévoir une obligation de résultat.

Art. 28. Les entreprises qui, dans le cadre de la sécurité sociale, ont déclaré moins de 50 travailleurs au 30 juin 1993 et où il n'existe pas une délégation syndicale, peuvent également établir un plan d'entreprise de redistribution de travail.

Ce plan d'entreprise peut également, conformément à l'article 51 de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968, comporter des mesures issues soit du cadre général de redistribution du travail, soit des mesures prévues dans la convention collective de travail de cadre sectorielle, ou dans la recommandation de la commission ou sous-commission paritaire concernée, ou des mesures spécifiques à l'entreprise. Ce plan d'entreprise est concrétisé par un acte d'adhésion formel.

Ce plan d'entreprise doit aussi nécessairement et explicitement prévoir une obligation de résultat.

Art. 29. Les plans d'entreprise, visés à l'article 28, sont réalisés après consultation des travailleurs selon une procédure à déterminer.

Ensuite, l'employeur doit établir l'acte d'adhésion, accompagné d'une explication concernant la nature des mesures considérées et de l'obligation de résultat prévue. Cet acte, approuvé par le Ministre, après avis de la Commission « Plans d'entreprises », est contraignant pour l'employeur et tous ses travailleurs.

Si ce plan d'entreprise comporte des mesures qui ont pour effet une modification de la rémunération des travailleurs, l'autorisation individuelle de chaque travailleur est exigée, conformément à la règle fondamentale fixée à l'article 51 de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968. Ces autorisations sont mentionnées dans l'acte d'adhésion et sont annexées à cet acte.

La durée de validité de l'acte doit être d'au moins un an.

Art. 30. L'obligation de résultat, telle que mentionnée aux articles 27 et 29 doit porter sur le volume et le délai dans lequel l'accroissement net du nombre de travailleurs doit être réalisé.

Art. 25. In artikel 25 wordt het algemeen kader tot herverdeling van arbeid aangegeven. De maatregelen die erin vermeld worden, dienen beschouwd te worden als voldoende opdat de werkgever in aanmerking zou kunnen komen voor de voordelen die voorzien worden in deze Titel, in zoverre de toepassing van deze maatregelen arbeidsscheppend is.

Een en ander dient gelezen te worden in samenhang met de overige voorwaarden waaraan maatregelen inzake de herverdeling van arbeid dienen te voldoen.

Art. 26. Het is de wens van de Regering, dat de maatregelen inzake de herverdeling van arbeid, zouden gepaard gaan met een discussie op het sectorale niveau. Het zou wenselijk zijn dat in de paritaire comités en subcomités besprekingen en onderhandelingen zouden gevoerd worden, waarbij nagegaan kan worden op welke wijze deze maatregelen het meest doeltreffend kunnen toegepast worden. In dit opzicht dient de mogelijkheid benadrukt te worden dat paritaire comités bijkomende of alternatieve maatregelen aanbevelen aan de werkgevers en werknemers die behoren tot hun bevoegdheid, waarbij rekening gehouden is met de specifieke arbeidsorganisatie. In een beperkt aantal gevallen kan gedacht worden aan een sectorale regeling, dit in de gevallen waar thans de werkgevers van een bedrijfstak, voor de toepassing van een sociaal-rechtelijke regeling, in hun geheel worden beschouwd. Als concreet toepassingsgeval kan verwezen worden naar de werkgevers die erkende havenarbeiders tewerkstellen.

In veruit de meeste gevallen, zullen de besprekingen en de collectieve onderhandelingen op het sectorale niveau, aanleiding geven tot paritaire aanbevelingen of tot een kader-collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 27. De ondernemingen kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, een bedrijfsplan opzetten tot herverdeling van arbeid.

Dit bedrijfsplan kan, in overeenstemming met de grondregel die vastgelegd is in artikel 51 van de hogervermelde wet van 5 december 1968, maatregelen bevatten uit hetzij het algemeen kader tot herverdeling van arbeid, dan wel maatregelen die voorzien zijn in de sectoriële kader-collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel in de aanbeveling van het betrokken paritair comité of subcomité, dan wel maatregelen specifiek aan de onderneming. Dit betekent dat op het niveau van de onderneming de ruimte bestaat om maatregelen inzake de herverdeling van arbeid op te nemen in het bedrijfsplan, derwijze dat op de meest doeltreffende wijze wordt tegemoetgekomen aan de specificiteit van het ondernemingsgebeuren.

Het bedrijfsplan dient noodzakelijkerwijze ook te voorzien in een uitdrukkelijke resultaatsverbintenis.

Art. 28. De ondernemingen die, in het raam van de sociale zekerheid, minder dan vijftig werknemers aangegeven hebben op 30 juni 1993 en waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, kunnen eveneens een bedrijfsplan opzetten tot herverdeling van arbeid.

Dit bedrijfsplan kan evengoed, in overeenstemming met de grondregel die vastgelegd is in artikel 51 van de hogervermelde wet van 5 december 1968, maatregelen bevatten uit hetzij het algemeen kader tot herverdeling van arbeid, dan wel maatregelen die voorzien zijn in de sectorale kader-collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel in de aanbeveling van het betrokken paritair comité of subcomité, dan wel maatregelen specifiek aan de onderneming. Dit bedrijfsplan wordt geconcretiseerd door een formele akte van toetreding.

Ook dit bedrijfsplan dient noodzakelijkerwijze te voorzien in een uitdrukkelijke resultaatsverbintenis.

Art. 29. De bedrijfsplannen, zoals zij voorzien zijn bij artikel 28 komen tot stand na raadpleging van de werknemers volgens een nader te bepalen procedure.

Vervolgens dient de werkgever de akte van toetreding op te stellen, met een toelichting betreffende de aard van de overwogen maatregelen en met de bedoelde resultaatsverbintenis. Deze akte, goedgekeurd door de Minister, na het advies van de Commissie « Bedrijfsplannen », is bindend voor de werkgever en al zijn werknemers.

Indien dit bedrijfsplan maatregelen bevat die een wijziging van het loon van de werknemers als gevolg hebben, dan is in overeenstemming met de grondregel die vastgelegd is in artikel 51 van de hogervermelde wet van 5 december 1968, de individuele toestemming vereist van elke werknemer. Deze toestemmingen worden vermeld in de akte van toetreding en worden bij deze akte gevoegd.

De geldigheidsduur van de akte dient ten minste één jaar te bedragen.

Art. 30. De resultaatsverbintenis, zoals bedoeld in de artikelen 27 en 29 dient de omvang en de termijn te vermelden waarbinnen de netto-aangroei van het aantal werknemers moet gerealiseerd te worden.

Art. 31. Les conventions qui mettent en oeuvre la réglementation instaurée dans ce Titre doivent être réalisées conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires; elles doivent en outre mentionner explicitement qu'elles ont été conclues en application de ce Titre. La durée de validité d'une telle convention collective de travail doit, de plus, être de minimum un an.

Art. 32. Les conventions collectives de travail et les actes d'adhésion sont déposés au Greffe du Service des relations collectives de travail. Lors du dépôt est également ajoutée une copie certifiée conforme par l'employeur de l'acte juridique concerné.

En vue de procéder à un traitement uniforme, le Ministre de l'Emploi et du Travail peut instaurer un modèle uniforme d'actes d'adhésion.

Art. 33. Le pouvoir donné au Roi, prévu dans cet article, peut être utilisé pour donner la possibilité aux commissions et sous-commissions paritaires de créer un cadre pour la conclusion de conventions de redistribution du travail.

Art. 34. Au Service des relations collectives de travail, est instaurée une Commission « Plans d'entreprise ». Les dispositions principales ont été reprises dans le projet d'arrêté; le Ministre de l'Emploi et du Travail peut fixer des règles plus précises quant aux modalités pratiques du fonctionnement de cette Commission.

Art. 35. Les conventions collectives de travail et les actes d'adhésion doivent obtenir l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail. Les actes juridiques concernés doivent cependant être considérés comme approuvés si le Ministre de l'Emploi et du Travail n'a rendu aucune décision dans un délai de trois mois, à compter du dépôt d'une demande valable et complète au Greffe du Service des relations collectives de travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut accorder l'approbation au plan d'entreprise, au plus tôt à partir du 1er mars 1994.

Ainsi les partenaires sociaux ont la possibilité, avant cette date, de créer, au niveau interprofessionnel et sectoriel, un cadre pour la conclusion des plans d'entreprise.

Art. 36. L'article 36 régle les avantages qui peuvent être accordés aux employeurs qui, sur la base d'un plan d'entreprise approuvé, connaissent un accroissement net de l'effectif, à condition que les objectifs mentionnés dans l'obligation de résultat soient réalisés et compte tenu du fait qu'un certain nombre de postes de travail ne sont pas considérés comme emploi supplémentaire.

Dans certains cas, il peut être indiqué de fixer des règles plus précises concernant l'octroi d'un avantage à de nouvelles entreprises, à des entreprises en fusion ou en filialisation ou à des entreprises qui connaissent un accroissement de l'effectif qui n'est pas la suite de l'application d'un plan d'entreprise pour redistribution du travail. Il peut également être indiqué de prévoir une autre année de référence pour les entreprises qui sont reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, comme prévu dans la réglementation sur les prépensions.

Si les entreprises en difficulté ou en restructuration fournissent des efforts pour, dans le cadre de la redistribution du travail, diminuer le nombre de licenciements envisagés, on peut le cas échéant envisager de faire bénéficier ces entreprises, en tout ou en partie, des avantages prévus dans cet article. A cet effet, le Roi peut prendre un arrêté délibéré en Conseil des Ministres, qui prévoit également des conditions spécifiques.

Art. 37. L'article 37 de cet arrêté prévoit le lien entre l'octroi d'un avantage et la durée du plan d'entreprise pour la redistribution du travail.

Art. 38. L'article 38 de cet arrêté stipule que l'employeur doit établir un rapport annuel qui donne un aperçu des résultats en matière d'effet sur l'emploi du plan d'entreprise.

Ce rapport doit être communiqué au Conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou au personnel, et une copie de ce rapport doit être transmise au Greffe du Service des relations collectives de travail et au comité subrégional pour l'emploi de la région où est établi l'employeur.

Si nécessaire, des règles en matière de contrôle et d'évaluation des plans d'entreprise de redistribution du travail peuvent être fixées.

Art. 39. L'article 39 instaure le contrôle de l'application du système proposé.

Art. 40. L'article 40 stipule que si l'employeur n'a pas respecté la convention collective approuvée ou l'acte d'adhésion approuvé et l'obligation de résultat visée à l'article 30, l'approbation de la conven-

Art. 31. De overeenkomsten die de regeling ingesteld bij deze Titel uitvoeren, dienen tot stand te komen in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités; zij dienen bovendien uitdrukkelijk te vermelden dat zij gesloten werden met toepassing van deze Titel. De geldigheidsduur van zulk een collectieve arbeidsovereenkomst dient verder ten minste één jaar te bedragen.

Art. 32. De collectieve arbeidsovereenkomsten en de akten van toetreding worden neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten. Bij de neerlegging wordt tevens een door de werkgever voor eensluidend verklaarde copie gevoegd van de betrokken rechtshandeling.

Met het oog op de eenvormige behandeling, kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid een uniform model instellen van de akten van toetreding.

Art. 33. De machtiging aan de Koning, voorzien in dit artikel, kan gebruikt worden om aan de paritaire comités en subcomités de gelegenheid te geven een kader te creëren met betrekking tot het sluiten van arbeidsherverdelende overeenkomsten.

Art. 34. Bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen wordt een Commissie « Bedrijfsplannen » ingesteld. De voornaamste bepalingen zijn opgenomen in het ontwerp van besluit; de Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan nadere regelen stellen met het oog op de praktische modaliteiten van werking van deze Commissie.

Art. 35. De collectieve arbeidsovereenkomsten en de akten van toetreding dienen de goedkeuring te bekomen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. De betrokken rechtshandelingen worden evenwel geacht te zijn goedgekeurd, indien de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, binnen een termijn van drie maanden, te rekenen vanaf de neerlegging van een geldige en volledige aanvraag ter Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen, geen uitspraak heeft gedaan.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan de goedkeuring verlenen aan de bedrijfsplannen ten vroegste met ingang van 1 maart 1994.

Dit laat toe dat de sociale partners op interprofessioneel en op sectorieel niveau voor die datum een kader creëren met betrekking tot het sluiten van bedrijfsplannen in de ondernemingen.

Art. 36. Artikel 36 regelt de voordelen die toegekend kunnen worden aan werkgevers die op basis van een goedgekeurd bedrijfsplan overgaan tot een netto-aangroei van het aantal werknemers, op voorwaarde dat de doelstellingen die vermeld zijn in de resultaatsverbintenis gerealiseerd worden, waarbij een aantal betrekkingen niet in aanmerking komen als bijkomende arbeidsplaats.

In sommige gevallen kan het aangewezen zijn nadere regelen vast te stellen met betrekking tot het toekennen van een voordeel aan nieuwe bedrijven, bedrijven die fusioneren of splitsen, of aan bedrijven die een verhoging van het personeelsbestand kennen die geen gevolg is van de toepassing van een bedrijfsplan tot herverdeling van arbeid. Ook kan het aangewezen zijn een ander referentiejaar te voorzien voor ondernemingen die erkend zijn als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering, zoals bedoeld in de brugpensioenreglementering.

Indien in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering inspanningen geleverd worden om via arbeidsherverdelende maatregelen het aantal voorgenomen ontslagen te verminderen, kan desgevallend overwogen worden deze bedrijven geheel of gedeeltelijk te laten genieten van de voordelen voorzien in dit artikel. Daartoe kan de Koning een bij in Ministerraad overlegd besluit nemen dat ook nadere voorwaarden vastlegt.

Art. 37. Artikel 37 van dit ontwerp voorziet in het verband tussen het toekennen van het voordeel en de duurtijd van het bedrijfsplan voor herverdeling van arbeid.

Art. 38. Artikel 38 van dit ontwerp bepaalt dat de werkgever een verslag moet opmaken met een overzicht van de resultaten inzake het tewerkstellingseffect van het bedrijfsplan.

Dit verslag moet medegedeeld worden aan de ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, en een copie van dit verslag wordt overgemaakt aan de Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en aan het subregionaal tewerkstellingscomité van de regio waar de werkgever gevestigd is.

Indien noodzakelijk kunnen nadere regels inzake controle en evaluatie van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid worden vastgesteld.

Art. 39. Artikel 39 regelt de controle op de naleving van de bepalingen van het ontworpen stelsel.

Art. 40. Artikel 40 bepaalt dat, indien de werkgever de goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst of akte van toetreding en de resultaatsverbintenis bedoeld in artikel 30 niet is nagekomen, de

tion collective ou de l'acte d'adhésion peut être retirée par le Ministre de l'Emploi et du Travail. Etant donné que le retrait de cette approbation peut être considéré comme un acte juridique administratif, il peut éventuellement être contesté par le Conseil d'Etat.

Le cas échéant, l'employeur sera tenu de rembourser tout ou partie des avantages accordés à tort.

Art. 41. L'article 41 prévoit que dans le cadre du plan d'entreprise, il est possible de déroger aux dispositions de l'article 28, § 1 et § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui garantit le maintien de la rémunération en cas de réduction du temps de travail. Il est donc possible, sur la base d'un plan d'entreprise, de réaliser une diminution des prestations de travail avec une compensation salariale partielle. Pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et où il n'existe pas de délégation syndicale, l'autorisation individuelle de chaque travailleur doit être jointe à l'acte d'adhésion si le plan d'entreprise contient des dispositions qui ont un impact sur le salaire.

#### TITRE V. — Plan d'embauche des jeunes

Ce Titre vise à ajouter les nouvelles mesures en matière de réduction des cotisations de sécurité sociale — avantage lié aux engagements supplémentaires par le biais des plans d'entreprise pour la redistribution du travail et la réduction des cotisations de sécurité sociale pour les bas salaires — dans la liste des mesures qui ne peuvent être cumulées avec l'avantage de la réduction des cotisations du plan d'embauche des jeunes.

Enfin la combinaison de l'exonération des cotisations de sécurité sociale visées avec le système des emplois-tremplin est rendue impossible.

#### TITRE VI. — Plan plus un

Ce Titre vise, conformément au plan global, à renforcer le plan plus un : les employeurs qui engagent leur premier travailleur bénéficient d'une exonération plus étendue des cotisations de sécurité sociale. L'exonération plafonnée actuelle des cotisations patronales pendant le trimestre où a eu lieu l'engagement et les huit suivants, est remplacée par une exonération non plafonnée de 100 % pendant le trimestre où a eu lieu l'engagement et les quatre trimestres suivants, 75 % pendant les quatre trimestres qui suivent et 50 % pendant les quatre derniers trimestres.

En outre, est instaurée l'interdiction de cumuler les mesures en matière d'exonération des cotisations de la loi-programme du 30 décembre 1988, et la nouvelle réduction des cotisations de sécurité sociale comprise dans le plan global : d'une part, l'avantage accordé pour les engagements supplémentaires dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du travail et, d'autre part, la réduction des cotisations de sécurité sociale pour les bas salaires.

#### Commentaire des articles

Art. 43. L'article 43 accorde l'avantage plus étendu du plan d'embauche des jeunes aux employeurs qui veulent faire appel au plan plus un.

Toutes les autres modalités d'application (travailleurs qui entrent en ligne de compte, forme du contrat de travail, etc) du plan plus un sont maintenues.

Art. 44. L'article 44 vise à ajouter les nouvelles mesures en matière de réduction des cotisations de sécurité sociale — avantage lié aux engagements supplémentaires par le biais des plans d'entreprise de redistribution du travail et la réduction des cotisations de sécurité sociale pour les bas salaires — dans la liste des mesures qui ne peuvent être cumulées avec l'avantage de la réduction des cotisations de la loi-programme du 30 décembre 1988.

Cette loi comporte l'exonération des cotisations de sécurité sociale dans le cadre du plan plus un, du plan d'embauche et de l'engagement de chômeurs de longue durée.

Enfin, la combinaison de l'exonération des cotisations de sécurité sociale visées avec le système des emplois-tremplin est rendue impossible.

Art. 45. L'article 45 prévoit que l'avantage élargi qui sera accordé en vertu de l'article 43 sera seulement d'application aux engagements à partir du 1er janvier 1994.

#### TITRE VII

##### Réduction des cotisations patronales pour les bas salaires

Le mode de financement actuel de la sécurité sociale joue un rôle important dans le coût du travail trop élevé.

Il est dès lors nécessaire de recourir progressivement, pour alléger le coût du travail, à des sources alternatives de financement. Une harmonisation des régimes fiscaux sur le plan européen (taxe sur l'énergie, impôt sur les revenus mobiliers, ...) déguèra des possibilités de financement. Celles-ci seront affectées prioritairement à une réduction des cotisations patronales au régime des allocations familiales.

goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de toetredingsakte, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan worden ingetrokken. Vermits de intrekking van deze goedkeuring kan beschouwd worden als een administratieve rechtshandeling kan ze eventueel worden aangevochten voor de Raad van State.

In voorkomend geval zal de werkgever tot terugbetaling gehouden zijn van het geheel of gedeelte van de ten onrechte ontvangen voordelen.

Art. 41. Artikel 41 voorziet dat, in het kader van de bedrijfsplannen, kan worden afgeweken van de bepalingen van artikel 28, § 1 en § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarin het behoud van loon ingeval van arbeidsduurvermindering gewaarborgd wordt. Het is dus mogelijk om op basis van een bedrijfsplan arbeidsduurvermindering door te voeren met gedeeltelijke looncompensatie. Voor de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen en waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, dient bij de toetredingsakte de individuele toestemming van elke werknemer gevoegd te worden indien het bedrijfsplan maatregelen bevat die een invloed hebben op het loon.

#### TITEL V. — Jongerenbanenplan

Deze Titel beoogt de toevoeging van de nieuwe maatregelen inzake vermindering van sociale zekerheidsbijdragen — het voordeel van bijkomende aanwervingen via de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid en de vermindering van sociale zekerheidsbijdragen voor de lage lonen — in de lijst van maatregelen die niet kunnen gecumuleerd worden met het voordeel van het jongerenbanenplan.

Tenslotte wordt ook de combinatie van de vrijstelling van de bedoelde sociale zekerheidsbijdragen met het stelsel van de ingroebanen onmogelijk gemaakt.

#### TITEL VI. — Plus-één-plan

Deze Titel strekt ertoe om conform aan het globaal plan het plus-één-plan te versterken : werkgevers die hun eerste werknemer aanwerven, krijgen een ruimere vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen. De huidige geplafonneerde vrijstelling van werkgeversbijdragen gedurende het kwartaal van aanwerving en de acht volgende, wordt vervangen door een niet-geplafonneerde vrijstelling van 100 % gedurende het kwartaal van aanwerving en de vier volgende kwartalen, 75 % gedurende de vier daarop volgende kwartalen en 50 % gedurende de laatste vier kwartalen.

Bovendien wordt een cumulatieverbod ingevoerd tussen de maatregelen inzake vrijstelling van bijdragen uit de programmawet van 30 december 1988, en de nieuwe verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen vervat in het globaal plan : enerzijds, het voordeel toegekend voor bijkomende aanwervingen in het kader van de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid en, anderzijds, de vermindering van sociale zekerheidsbijdragen voor de lage lonen.

#### Bespreking van de artikelen

Art. 43. Artikel 43 kent het ruimere voordeel uit het jongerenbanenplan toe aan werkgevers die willen beroep doen op het plus-één-plan.

Alle andere toepassingsmodaliteiten (werknemers die in aanmerking komen, de vorm van arbeidsovereenkomst, e.d.) van het plus-één-plan blijven behouden.

Art. 44. Artikel 44 beoogt de toevoeging van de nieuwe maatregelen inzake vermindering van sociale zekerheidsbijdragen — voordeel van bijkomende aanwervingen via de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid en de vermindering van sociale zekerheidsbijdragen voor de lage lonen — in de lijst van maatregelen die niet kunnen gecumuleerd worden met het voordeel van vermindering van bijdragen uit de programmawet van 30 december 1988.

Deze laatste wet bevat de vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen in het kader van het plus-één-plan, het aanwerfplan en de aanwerving van langdurig werklozen.

Tenslotte wordt ook de combinatie van de vrijstelling van bedoelde sociale zekerheidsbijdragen met het stelsel van de ingroebanen onmogelijk gemaakt.

Art. 45. Artikel 45 bepaalt dat het ruimere voordeel dat via artikel 43 wordt toegekend enkel van toepassing is op de aanwervingen vanaf 1 januari 1994.

#### TITEL VII

##### Vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen

De huidige financieringswijze van de sociale zekerheid speelt een belangrijke rol in de te hoge arbeidskost.

Om deze arbeidskost te verlichten, is het noodzakelijk om geleidelijk over te schakelen op alternatieve financieringsbronnen. Er zullen financieringsmogelijkheden ontstaan via een harmonisering van fiscale regimes op Europees vlak (energietafs, belasting op roerende inkomens, ...). Deze mogelijkheden zullen bij voorrang gebruikt worden voor een vermindering van de werkgeversbijdragen in het stelsel van de gezinsbijslagen.

La marge pour des sources alternatives de financement de la sécurité sociale est limitée à court terme et dans le cadre belge. Une diminution des cotisations patronales doit en effet être compensée en recourant à d'autres moyens, à savoir les impôts indirects, pour lesquels les marges d'augmentation sont relativement faibles. Il sera dès lors indispensable de procéder de manière sélective.

Une approche structurelle s'impose pourtant, notamment par une diminution des coûts salariaux pour les salaires les plus bas avec un contrôle rigoureux sur l'efficacité de cette mesure en matière de maintien ou de création d'emploi.

La substitution du travail par le capital touche essentiellement le travail peu qualifié, où le rapport entre le coût salarial et la productivité est le moins favorable. De plus, nombre d'activités à haut coefficient de travail, qui sont socialement utiles, sont devenues trop chères pour le marché en raison du coût trop élevé du travail.

Il s'ensuit que pour produire un impact maximal sur l'emploi, la diminution du coût du travail doit être axée sur les salaires les plus bas. Selon des études de la Commission européenne, l'impact sur l'emploi d'une réduction des cotisations patronales concentrée au niveau des salaires les plus bas (les 3 déciles les plus bas) dépasse de quatre fois une réduction appliquée linéairement sur tous les salaires. Une réduction du coût salarial ainsi ciblée permettra essentiellement de créer des emplois dans les petites et moyennes entreprises, où il existe encore un important potentiel en matière d'emploi.

Concrètement la cotisation patronale est réduite de moitié pour les salaires mensuels bruts jusqu'à concurrence de 41 040 F, ce qui réduit le coût salarial de plus de 10 %. Cette diminution des cotisations patronales est dégressive pour les salaires se situant entre 41 040 F et 50 760 F. La diminution sera appliquée également aux salaires des travailleurs à temps partiel lorsque l'équivalent à temps plein de leur salaire brut mensuel est inférieur à ce plafond.

#### Commentaires des articles

Art. 46. Cet article définit le champ d'application de la mesure portant diminution des cotisations patronales. Cette mesure s'applique en principe à tous les employeurs qui sont assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale.

La possibilité a toutefois été prévue d'étendre le champ d'application à d'autres catégories d'employeurs. A cet égard, on vise, entre autres, les employeurs du secteur public qui occupent du personnel contractuel.

Art. 47. L'article 47, § 1er, détermine le mode de calcul et l'importance de la réduction octroyée. Pour des travailleurs à temps plein, la réduction est calculée en divisant le montant salarial déclaré par travailleur par le nombre de jours pour lesquels un salaire a été payé. Pour les travailleurs à temps partiel, le salaire est divisé par le nombre d'heures rémunérées. La fixation du nombre de jours et d'heures rémunérés est basée sur le nombre de jours et d'heures de travail, sous déduction des jours et des heures de vacances légaux en ce qui concerne les ouvriers manuels. La diminution octroyée présente un caractère dégressif (50, 35, 20, 10 p.c.) et l'octroi est fonction d'un plafond déterminé pour le salaire journalier ou horaire.

Il y a lieu de signaler que pour la fixation du niveau salarial du travailleur, on se base sur le montant salarial à 100 %. Pour le calcul du montant de la réduction, on se base, en ce qui concerne les travailleurs manuels, sur le montant salarial majoré de 8 % afin d'incorporer le simple pécule de vacances de cette catégorie de travailleurs dans la réduction.

L'article 47, § 1er, alinéa 4, fixe un seuil en-dessous duquel aucune diminution de cotisation n'est octroyée. Ce seuil est basé sur le montant du revenu mensuel minimum garanti, sous déduction de 20 %, afin de tenir compte du fait que, pour certaines catégories de travailleurs, le revenu mensuel minimum garanti est calculé sur la base de la moyenne des revenus mensuels de l'année calendaire.

Pour le calcul de la diminution des cotisations, il ne sera, conformément à l'alinéa 5, pas tenu compte des indemnités de rupture qui font l'objet d'une mention séparée sur la déclaration à l'ONSS. Par contre, les indemnités de préavis normales sont bien prises en compte.

Enfin, le sixième alinéa stipule que lorsque le montant salarial indiqué se compose exclusivement de primes, pour lesquelles on ne déclare pas de jours de travail, aucune diminution ne sera accordée. Cela sera, entre autres, le cas, pour les travailleurs qui sont en maladie de longue durée ou qui ont quitté l'entreprise et auxquels il faut payer des arriérés de primes.

Le § 2 permet au Ministre des Affaires sociales de prévoir des modalités spécifiques de calcul pour certaines catégories de travailleurs. On pense plus particulièrement à la situation spécifique visée

Op korte termijn en in het Belgisch kader is de ruimte voor alternatieve financieringsmiddelen in de sociale zekerheid beperkt. Een vermindering van de werkgeversbijdragen moet immers budgettair gecompenseerd worden door een beroep op andere middelen, met name indirecte belastingen, waar de verhogingsmarges relatief gering zijn. Het zal dus noodzakelijk zijn hierbij selectief te werk te gaan.

Toch is een structurele aanzet vereist, namelijk via een vermindering van de arbeidskosten voor lage lonen, met een stevige controle op de doeltreffendheid van de maatregel inzake behoud of creatie van werkgelegenheid.

De vervanging van arbeid door kapitaal heeft inderdaad vooral plaats bij lager gekwalificeerde arbeid, waar de verhouding tussen de loonkost en de produktiviteit het nadeligst is. Bovendien worden veel arbeidsintensieve activiteiten, die maatschappelijk nuttig zijn, uit de markt weggeprijsd door de te hoge arbeidskost.

Hieruit volgt dat de vermindering van de arbeidskost het grootste tewerkstellingseffect kan hebben wanneer zij afgestemd wordt op de laagste lonen (laagste 3 decielen) dan wanneer zij lineair op alle lonen wordt toegepast. Een aldus gecentreerde loonkostvermindering zal vooral arbeidsplaatsen kunnen creëren in de kleine en middelgrote ondernemingen, waar nog een belangrijk tewerkstellingspotentieel bestaat.

Concreet wordt de werkgeversbijdrage gehalveerd voor bruto-maandlonen tot 41 040 F, waardoor de loonkost met meer dan 10 % wordt beperkt. Een degressieve vermindering van patronale bijdragen zal worden toegestaan voor lonen tussen 41 040 F en 50 760 F. De vermindering geldt ook voor lonen van deeltijdse werknemers wanneer het voltijdse equivalent van hun bruto-maandloon lager ligt dan dit plafond.

#### Bespreking van de artikelen

Art. 46. Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van de maatregel tot vermindering van de werkgeversbijdragen. In beginsel is deze maatregel van toepassing op alle werkgevers die onderworpen zijn aan het geheel van de regelingen voor sociale zekerheid.

Evenwel wordt de mogelijkheid voorzien om het toepassingsgebied uit te breiden tot andere categorieën van werkgevers. Hierbij kan o.m. gedacht worden aan werkgevers uit de publieke sector die contractueel personeel tewerkstellen.

Art. 47. Artikel 47 § 1 bepaalt de wijze van berekening en de hoegrootheid van de toegekende vermindering. Voor voltijdse werknemers wordt de vermindering berekend door de aangegeven loonsom per werknemer te delen door het aantal dagen waarvoor loon werd betaald. Voor deeltijdse werknemers wordt de loonsom gedeeld door het aantal vergoede uren. Bij de vaststelling van het aantal vergoede dagen en uren wordt uitgegaan van het aantal arbeidsdagen en uren verminderd met de wettelijke vakantiedagen en -uren wat de handarbeiders betreft. De toegekende vermindering is degressief (50, 35, 20, 10 pct.) en in functie van het al dan niet bereiken van een bepaalde dagloon- of uurloongrens.

Opgemerkt moet worden dat voor het bepalen van het loonpeil van de werknemer wordt uitgegaan van de loonsom tegen 100 %. Voor het berekenen van het bedrag van de vermindering wordt voor de handarbeiders uitgegaan van de loonsom verhoogd met 8 %, ten einde het enkel vakantiegeld van deze categorie werknemers in de vermindering op te nemen.

Artikel 47 § 1, vierde lid, bepaalt een drempel beneden dewelke geen vermindering van bijdragen wordt toegekend. Dit drempelbedrag is gebaseerd op het bedrag van het gewaarborgd minimum-maandinkomen, verminderd met 20 %, ten einde rekening te houden met het feit dat voor bepaalde categorieën van werknemers het gemiddeld minimum maandinkomen berekend wordt op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van het kalenderjaar.

Voor de berekening van de bijdragevermindering wordt, zoals in het vijfde lid wordt bepaald, geen rekening gehouden met verbrekingsvergoedingen, die door de werkgever afzonderlijk op de R.S.Z. aangifte worden vermeld. Daarentegen worden de gewone opzevergoedingen wel in aanmerking genomen.

Tenslotte bepaalt het zesde lid dat, wanneer de aangegeven loonsom uitsluitend bestaat uit premies, waarvoor geen arbeidsdagen worden aangegeven, geen vermindering wordt toegestaan. Dit zal o.m. het geval zijn voor werknemers die langdurig ziek zijn of de onderneming hebben verlaten en aan wie nog achterstallige premies dienen te worden betaald.

§ 2 laat aan de Minister van Sociale Zaken toe om voor bepaalde werkgeverscategorieën bijzondere berekeningsmodaliteiten te voorzien. Inzonderheid wordt hierbij gedacht aan de specifieke situatie

à l'article 36 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 qui prévoit qu'une partie du salaire est payée au travailleur par l'intermédiaire d'un tiers.

Art. 48. Cet article autorise le Ministre des Affaires sociales à adapter les plafonds des salaires journaliers et horaires en fonction de l'évolution des salaires. L'avis du Conseil national du Travail sera demandé à ce sujet.

Art. 49. Cet article autorise le Roi à adapter, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les taux de réduction des cotisations et les limites de revenus.

Art. 50. L'article 50 contient une disposition qui est aussi prévue dans d'autres cas de diminution des cotisations. Cet article prévoit en effet que, pour pouvoir réclamer une diminution des cotisations, l'employeur ne peut pas être débiteur de l'organisme de perception, à moins qu'il n'ait obtenu un report de paiement et qu'il respecte strictement les délais fixés en la matière.

Art. 51. L'article 51 comporte les règles relatives au cumul avec d'autres avantages. La diminution des cotisations prévue dans ce titre peut plus particulièrement être cumulée avec les avantages octroyés dans le cadre de la mesure dite Maribel ainsi qu'avec l'avantage prévu par la mesure instaurant des plans d'entreprise de redistribution du travail.

Art. 52 et 53. Les articles 52 et 53 obligent les employeurs, sous peine d'amende, à faire un rapport périodique sur le montant et l'affectation de la diminution de cotisations accordée.

Nous avons l'honneur d'être,

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

Le Premier Ministre,  
J.-L. DEHAENE

Le Vice-Premier Ministre,  
G. COEME

Le Vice-Premier Ministre,  
W. CLAES

Le Vice-Premier Ministre,  
M. WATHELET

Le Vice-Premier Ministre,  
H. VAN ROMPUY

Le Ministre des Pensions,  
F. WILLOCKX

Le Ministre de l'Intérieur,  
L. TOBBACK

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

Le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises,  
A. BOURGEOIS

Le Ministre des Affaires sociales,  
B. ANSELME

#### AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première et deuxième chambres, saisi par le premier Ministre, le 9 décembre 1993, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet d'arrêté royal « portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays », a donné le 13 décembre 1993 (première chambre) et le 15 décembre 1993 (deuxième chambre) l'avis suivant :

— Suivant l'article 84, alinéa 2, introduit par la loi du 15 octobre 1991 dans les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, l'urgence qui permet au ministre de demander que l'avis de la section de législation soit

bedoeld in artikel 36 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 waarbij een gedeelte van het loon door tussenkomst van een derde aan de werknemer wordt uitbetaald.

Art. 48. Dit artikel verleent de Minister van Sociale Zaken de mogelijkheid om de dagloon- en uurloongrenzen aan te passen in functie van de evolutie van de lonen. Hiervoor zal het advies van de Nationale Arbeidsraad worden ingewonnen.

Art. 49. Dit artikel verleent de Koning de mogelijkheid, bij in Ministerraad overlegd besluit, de verminderingspercentages voor de bijdragen en de inkomensgrenzen aan te passen.

Art. 50. Artikel 50 bevat een bepaling die ook in andere gevallen tot vermindering van bijdragen is voorzien. Met name wordt als voorwaarde gesteld om op de vermindering van de bijdragen aanspraak te kunnen maken dat de werkgever geen debiteur van het inningsorgaanisme mag zijn, tenzij hij uitstel van betaling heeft bekomen en de vastgestelde termijnen hierbij strikt respecteert.

Art. 51. Artikel 51 bevat de cumulatierегeling met andere voordelen. Meer bepaald kan de in deze titel voorziene vermindering van bijdragen worden gecumuleerd met de voordelen toegekend in het kader van de zogenaamde Maribelmaatregel alsook met het voordeel vervat in de maatregel tot instelling van bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid.

Art. 52 en 53. De artikelen 52 en 53 leggen de werkgevers, op straffe van een geldboete, de verplichting op om periodiek te rapporteren over het bedrag en de aanwending van de toegekende vermindering van de bijdragen.

Wij hebben de eer te zijn,

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

De Eerste Minister,  
J.-L. DEHAENE

De Vice-Eerste Minister,  
G. COEME

De Vice-Eerste Minister,  
W. CLAES

De Vice-Eerste Minister,  
M. WATHELET

De Vice-Eerste Minister,  
H. VAN ROMPUY

De Minister van Pensioenen,  
F. WILLOCKX

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
L. TOBBACK

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

De Minister van de Kleine en Middelgrote Ondernemingen,  
A. BOURGEOIS

De Minister van Sociale Zaken,  
B. ANSELME

#### ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste en tweede kamer, op 9 december 1993 door de Eerste Minister verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen », heeft op 13 december 1993 (eerste kamer) en op 15 december 1993 (tweede kamer) het volgend advies gegeven :

Volgens artikel 84, tweede lid, dat bij de wet van 15 oktober 1991 is ingevoegd in de gecoördineerde wetten op de Raad van State, moet de minister, wanneer hij vraagt dat het advies van de afdeling

donné dans un délai ne dépassant pas trois jours doit être spécialement motivée. La lettre de demande d'avis est motivée comme suit :

« Het invoeren van de hoogdringendheid wordt gemotiveerd door het feit dat de Regering de bedoeling heeft om de in het ontwerp vervatte maatregelen, die dienen genomen te worden om een aantal doelstellingen te bereiken die werden geformuleerd in het Globaal Plan voor de werkgelegenheid, het herstel van het concurrentievermogen en de leefbaarheid van de sociale zekerheid, zo spoedig mogelijk in werking te laten treden ».

Dans le bref délai qui lui est imparti, le Conseil d'Etat doit se limiter à formuler les observations suivantes.

#### TITRE Ier. — Modération des salaires et traitements

##### CHAPITRE Ier. — Champ d'application

Article 1er. 1. En vertu de l'article 8, § 5, de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, si les Chambres législatives constatent par un vote que la compétitivité est menacée, le Roi peut, dans les deux mois qui suivent ce vote, prendre par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, celles des mesures prévues à l'article 10 de la loi, qu'il juge nécessaires à la sauvegarde ou au rétablissement de la compétitivité.

Aux termes du paragraphe 1er de cette dernière disposition, parmi les mesures temporaires que le Roi est habilité à prendre lorsque les Chambres législatives ont constaté que la compétitivité des entreprises belges est menacée, figurent :

« 1<sup>o</sup> la limitation de la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des salariés, accompagnée d'une modération équivalente des revenus des professions libérales et des indépendants, des allocations sociales, des loyers, des dividendes, des tantièmes et des revenus d'activités de tout autre type;

2<sup>o</sup> la fixation du cadre dans lequel tout accord sur l'évolution des revenus des salariés, négocié dans la période qui prend fin un an après l'expiration du délai de deux mois fixé aux articles 8, § 5, et 9, § 5, doit être conclu, accompagnée de mesures éffectives équivalentes pour les autres catégories socioprofessionnelles, y compris pour celle dont l'évolution des revenus n'est pas touchée par des accords ».

L'arrêté royal en projet définit en son article 1er, le champ d'application du titre Ier du projet, consacré à la « modération des salaires et traitements », titre qui a un double objet : la limitation de la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale de certains revenus, d'une part (chapitre Ier), l'encadrement des négociations salariales, d'autre part (chapitre II).

En son paragraphe 1er, alinéa 2, l'article 1er assimile aux travailleurs visés à l'alinéa 1r, les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

La liaison entre l'alinéa 1er et l'alinéa 2 gagnerait en cohérence, et le texte de l'alinéa 1er serait plus fidèle aux termes de la loi du 6 janvier 1989 — qui visent les « revenus des salariés », si l'alinéa 1er était rédigé en s'inspirant des termes de l'article 1er, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le texte suivant est proposé :

« Article 1er. § 1er. Le présent titre s'applique aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail ».

Les catégories de personnes assimilées aux travailleurs et aux employeurs par l'arrêté royal en projet devraient être énumérées, fût-ce sous la forme d'une liste non limitative mais aussi complète que possible, dans le rapport au Roi, qui devrait préciser pour chacune d'entre elles en quoi les mesures arrêtées par le Roi sont nécessaires, en ce qui les concerne, à la sauvegarde ou au rétablissement de la compétitivité des entreprises belges.

En effet, qu'il s'agisse de limiter les « revenus d'activités, de tout autre type » (loi du 6 janvier 1989, article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>, in fine) ou d'« autres catégories socioprofessionnelles » (que celle des salariés) (même disposition, 2<sup>o</sup>), dans tous ces cas, le caractère juridiquement admissible des mesures prises est indissociablement lié à leur ratio legis : comme le Conseil d'Etat l'avait observé dans son avis sur le projet devenu la loi du 6 janvier 1989, si dans une loi de pouvoirs spéciaux, l'objectif à atteindre est défini en termes généraux, ce qui

wetgeving binnen een termijn van ten hoogste drie dagen wordt gegeven, dat verzoek om spoedbehandeling met bijzondere redenen omkleden. De brief met de adviesaanvraag wordt als volgt gemotiveerd :

« Het invoeren van de hoogdringendheid wordt gemotiveerd door het feit dat de Regering de bedoeling heeft om de in het ontwerp vervatte maatregelen, die dienen genomen te worden om een aantal doelstellingen te bereiken die werden geformuleerd in het Globaal Plan voor de werkgelegenheid, het herstel van het concurrentievermogen en de leefbaarheid van de sociale zekerheid, zo spoedig mogelijk in werking te laten treden ».

Binnen de korte termijn die de Raad van State is toegemeten, moet hij zich bepalen tot het maken van de volgende opmerkingen.

#### TITEL I. — Matiging van lonen en wedden

##### HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. 1. Krachtens artikel 8, § 5, van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, kan de Koning, wanneer de Wetgevende Kamers bij een stemming vaststellen dat het concurrentievermogen wordt bedreigd, gedurende twee maanden volgend op de stemming, bij een in Ministerraad overlegd besluit, maatregelen nemen als bedoeld in artikel 10 van de wet die Hij voor het vrijwaren of het herstellen van het concurrentievermogen nodig acht.

Luidens paragraaf 1 van laatstgenoemde bepaling, komen onder de tijdelijke maatregelen die de Koning gemachtigd is te nemen wanneer de Wetgevende Kamers hebben vastgesteld dat het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen wordt bedreigd, de volgende voor :

« 1<sup>o</sup> het beperken van het in aanmerking nemen van de factoren die de nominale inkomensgroei van de loontrekkenden bepalen, gepaard gaande met een gelijkwaardige matiging van de inkomens van de vrije beroepen en de zelfstandigen, de sociale uitkeringen, de huurprijzen, de dividendes, de tantièmes en de inkomens uit alle andere beroepsactiviteiten;

2<sup>o</sup> het vaststellen van het kader voor de akkoorden over de evolutie van de inkomens der loontrekkenden, waarover wordt onderhandeld gedurende de periode die eindigt één jaar na het verstrijken van de termijn van twee maanden bepaald in de artikelen 8, § 5, en 9, § 5, gepaard gaande met gelijkwaardige maatregelen voor de andere sociaal-professionele categorieën, ook die waarvan de inkomensvoluïe niet wordt beïnvloed door akkoorden ».

Artikel 1 van het ontworpen koninklijk besluit bepaalt de werkingssfeer van titel I van het ontwerp, gewijd aan de « matiging van lonen en wedden »; deze titel heeft een tweevoudige doelstelling : het beperken van het in aanmerking nemen van de factoren die de nominale groei van sommige inkomens bepalen, enerzijds (hoofdstuk I), het vaststellen van het kader waarbinnen de onderhandelingen over de lonen geschieden, anderzijds (hoofdstuk II).

In paragraaf 1, tweede lid, van artikel 1, worden de in het eerste lid bedoelde werknemers gelijkgesteld met « de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ».

Er zou een logischer samenhang ontstaan tussen het eerste en het tweede lid en de tekst van het eerste lid zou beter aansluiten bij die van de wet van 6 januari 1989 waarin van « inkomens van loontrekkenden » wordt gesproken, indien het eerste lid wordt gesteld naar het voorbeeld van de bewoordingen van artikel 1, § 1, eerste lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De volgende tekst wordt voorgesteld :

« Artikel 1. § 1. Deze titel is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die door een arbeidsovereenkomst zijn gebonden ».

De categorieën van personen die door het ontworpen koninklijk besluit worden gelijkgesteld met werknemers en werkgevers, zouden moeten worden opgenoemd, zij het in de vorm van een niet-limitatieve maar zo volledig mogelijke lijst in het verslag aan de Koning, waarin voor elk van die categorieën zou moeten worden duidelijk gemaakt in welk opzicht de door de Koning vastgestelde maatregelen wat hen betreft noodzakelijk zijn voor de « vrijwaring » of het herstel van het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen.

In al die gevallen, ongeacht of het de beperking betreft van de « inkomens uit alle andere beroepsactiviteiten » (wet van 6 januari 1989, artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup>, in fine) of van « andere sociaal-professionele categorieën » (dan die van de loontrekkenden) (zelfde bepaling, 2<sup>o</sup>), is de juridische aanvaardbaarheid van de genomen maatregelen immers onlosmakelijk verbonden met de ratio legis ervan : de Raad van State heeft er in zijn advies over het ontwerp dat de wet van 6 januari 1989 is geworden op gewezen dat, terwijl het in een bijzon-

a pour conséquence que le choix de la mesure étant lié au résultat à atteindre, le pouvoir normatif du Roi gagne en extension à mesure que la formulation de l'objectif à réaliser est plus générale, en revanche, la loi de sauvegarde de la compétitivité du pays indique de manière très précise l'objectif à atteindre — il s'agit de maintenir la compétitivité par référence à la compétitivité telle que mesurée en 1987, ce qui a pour corollaire indissociable que les mesures que le Roi est autorisé à prendre en vertu des articles 8, § 5, et 9, § 5, doivent, du point de vue du contenu, rester limitées à ce qu'exige le maintien de cette compétitivité. En d'autres termes, le pouvoir du Roi est défini de manière rigide, et il demeure toujours mesurable et, partant, prévisible (1) (2).

2. En vertu de l'article 1er, § 2, de l'arrêté royal en projet, les mesures prises en matière de liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation et de modération des rémunérations seraient étendues à l'ensemble des agents des services publics.

Le Rapport au Roi reste en défaut de démontrer en quoi la compétitivité des entreprises belges serait sauvegardée ou rétablie par cette extension du champ d'application de l'arrêté royal en projet.

Il convient à cet égard de souligner que les traitements des agents des services publics n'ont pas été expressément visés par le législateur dans l'énumération précise figurant à l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>, de la loi du 6 janvier 1989.

Cette omission ne paraît pas constituer une lacune (3).

En effet, à propos du choix des critères d'évaluation de la compétitivité, — « les performances à l'exportation, les coûts salariaux, les coûts financiers, les coûts énergétiques et les déterminants structurels », — tous concepts étrangers au secteur public, l'exposé des motifs précise qu'on exclut le coût du travail dans le secteur public, parce qu'il n'exerce pas d'effet direct sur la compétitivité (4).

La ratio legis et le système mis en place par la loi du 6 janvier 1989 montrent que le législateur n'a pas entendu habiliter le Roi à prendre des mesures à l'égard des agents du service public.

Il résulte de ce qui précède que la loi du 6 janvier 1989 doit être interprétée restrictivement.

Dans le bref délai imparti, le Conseil d'Etat, section de législation, n'a pas disposé du temps nécessaire pour examiner si, par exemple, les services publics à caractère économique, qui produisent des biens ou des services dont le coût est supporté par les entreprises qui en font usage, pourraient être inclus dans le champ d'application de l'arrêté royal présentement examiné.

L'article 1er, § 2, doit donc être omis de l'arrêté en projet, puisque son préambule en donne pour unique fondement, la loi du 6 janvier 1989, ou, en tout cas, son dispositif doit être fondamentalement revu, dans le sens restrictif qui vient d'être indiqué.

Certes, il semble souhaitable que toutes les catégories de revenus soient, par souci d'équité, soumises à des mesures équivalentes. A cet égard, il appartient soit au Roi, en vertu des pouvoirs qu'il tient directement de la Constitution ou sur la base d'autres textes législatifs, soit au législateur, selon les cas, de prendre les mesures que le Gouvernement juge appropriées, en matière de politique des revenus, que celles-ci soient guidées par des impératifs d'équité sociale ou le souci de modérer les besoins de financement du Trésor.

A titre tout à fait subsidiaire, il y a lieu d'observer que les termes dans lesquels le champ d'application du paragraphe 2 est défini devraient être mieux choisis, quant à la forme, mais aussi quant au fond.

deremachtenwet zo is dat uit de algemene omschrijving van het te bereiken doel volgt dat, gelet op de koppeling tussen de keuze van de maatregel en het te bereiken resultaat, de normeringsbevoegdheid van de Koning aan ruimte wint al naar de algemeenheid in de formulering van het te bereiken doel, in de wet tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen daarentegen het te bereiken doel zeer precies (wordt) aangegeven, met name het behouden van het concurrentievermogen met als referentie het concurrentievermogen zoals dat in 1987 is gemeten, waaraan onverbreekbaar is gekoppeld dat de maatregelen, welke de Koning kan nemen krachtens de artikelen 8, § 5, en 9, § 5, naar hun inhoud beperkt moeten blijven tot hetgeen voor het behoud van dat concurrentievermogen vereist is, anders gezegd dat 's Konings bevoegdheid strak is omlind en steeds meetbaar, dus voorzienbaar blijft (1) (2).

2. Krachtens artikel 1, § 2, van het ontworpen koninklijk besluit zouden de genomen maatregelen inzake de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen uitgebreid worden tot alle ambtenaren van de openbare diensten.

In het verslag aan de Koning wordt niet aangetoond in welk opzicht het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen « gevrijwaard » of hersteld zou worden door die uitbreiding van de werkingssfeer van het ontworpen koninklijk besluit.

Hieromtrent behoort er uitdrukkelijk op te worden gewezen dat de wetgever in de nauwkeurige opsomming die voorkomt in artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 6 januari 1989 niet uitdrukkelijk heeft verwezen naar de wedden van het overheidspersoneel.

Deze uitlating lijkt geen leemte te vormen (3).

In verband met de keuze van de criteria voor de evaluatie van het concurrentievermogen, « de uitvoerprestaties, de loonkosten, de financiële kosten, de energiekosten en de structurele determinanten allemaal begrippen die in generlei betrekking staan tot de overheidssector, wordt in memorie van toelichting immers duidelijk gemaakt dat men de arbeidskosten in de overheidssector buiten beschouwing laat omdat zij geen rechtstreekse invloed hebben op het concurrentievermogen (4).

De ratio legis en de bij de wet van 6 januari 1989 opgezette regeling tonen aan dat het niet in de bedoeling van de wetgever heeft gelegen de Koning te machtigen om maatregelen te nemen ten opzichte van overheidspersoneel.

Uit het voorgaande blijkt dat de wet van 6 januari 1989 strikt moet worden uitgelegd.

Binnen de korte termijn die de Raad van State, afdeling wetgeving, is toegemeten, heeft hij niet de nodige tijd gehad om te onderzoeken of bij voorbeeld de overheidsdiensten van economische aard, die goederen of diensten produceren waarvan de kosten gedragen worden door de ondernemingen die er gebruik van maken, zouden kunnen worden gerekend tot de werkingssfeer van het thans onderzochte koninklijk besluit.

Artikel 1, § 2, moet dus worden weggelaten uit het ontworpen besluit, aangezien in de aanhef ervan als enige grondslag de wet van 6 januari 1989 wordt aangevoerd, of in elk geval moet het dispositief ervan grondig worden herzien in de strikte zin die zoëven is vermeld.

Het lijkt weliswaar wenselijk dat ten opzichte van alle categorieën van inkomens, op billijkheidsgronden, gelijkwaardige maatregelen worden genomen. In dat opzicht staat het ofwel aan de Koning, krachtens de bevoegdheden die Hij rechtstreeks ontleent aan de Grondwet of aan andere wetteksten, ofwel aan de wetgever, naar gelang van het geval, de maatregelen te nemen die de Regering geschikt acht inzake inkomensbeleid, ongeacht of deze maatregelen worden ingegeven door dwingende regelen van sociale rechtvaardigheid of door het streven om de financieringsbehoefte van de Schatkist te matigen.

In bijkomende orde dient erop te worden gewezen dat de bewoordingen waarin de werkingssfeer van paragraaf 2 wordt omschreven beter zouden moeten worden gekozen zowel wat de vorm als de inhoud ervan betreft.

(1) Avis du 14 juillet 1988 du Conseil d'Etat (Doc. parl., Chambre, 543/1 — 1988, pp. 17-18).

(2) Comparez avec les lois du 2 février 1982 et du 6 juillet 1983 attribuant certains pouvoirs spéciaux au Roi qui Lui permettent de prendre une série de mesures « afin d'assurer le redressement économique et financier, la diminution des charges publiques, l'assainissement des finances publiques et la création d'emplois ». Tel n'est pas le cas en l'espèce.

(3) Voyez, par comparaison, la loi du 2 février 1982, déjà citée, qui visait expressément, en son article 1er, les « agents des services publics ».

(4) Doc. parl., *ibid.*, p. 4.

(1) Advies van 14 juli 1988 van de Raad van State (Gedr. St., Kamer, 543/1 — 1988, blz. 17-18).

(2) Vergelijk met de wetten van 2 februari 1982 en 6 juli 1983 tot toekenning van bepaalde bijzondere machten aan de Koning die het Hem mogelijk maken een reeks maatregelen te nemen « met het oog op het economisch en financieel herstel, de vermindering van de openbare lasten, de gezondmaking van de openbare financiën, en het scheppen van werkgelegenheid ». Dat is hier niet het geval.

(3) Zie bij wijze van vergelijking, de reeds vermelde wet van 2 januari 1982 waarvan artikel 1 uitdrukkelijk verwees naar « het overheidspersoneel ».

(4) Gedr. St., *ibid.*, blz. 4.



En outre, le Rapport au Roi doit justifier les choix d'inclure ou d'exclure, telle ou telle catégorie de personnes, ainsi que le pouvoir du Roi de prendre les mesures envisagées en ce qui concerne les agents dépendant des Communautés et des Régions.

3. Les réserves émises quant à la légalité du paragraphe 2 valent, a fortiori pour le paragraphe 3, par identité de motifs.

#### CHAPITRE II. — *Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation*

Art. 2. 1. L'article 2 doit être amélioré du point de vue rédactionnel.

2. Il n'est pas conforme à l'usage d'« expliquer » en un alinéa 2, ce qui est exposé de manière obscure en un alinéa 1er.

L'article 2 doit être revu.

L'observation vaut également pour l'article 22.

Art. 3. Le Rapport au Roi doit justifier les choix des dates figurant à l'article 3.

#### CHAPITRE III. — *Modération des rémunérations*

Art. 4. 1. Le cadre que le Roi a la faculté d'imposer aux négociations salariales, en vertu de l'article 10, § 1er, 2°, de la loi du 6 janvier 1989, ne peut concerner que les accords « négociés(s) dans la période qui prend fin un an après l'expiration du délai de deux mois » commençant à courir à la suite du constat par les Chambres législatives que la compétitivité est menacée. Les effets dans le temps de l'arrêt d'encadrement doivent donc se mesurer en fonction de la période de négociation des accords, et être limités à quatorze mois après le 23 novembre 1993, ce que ne fait pas l'article 5 du projet, qui se réfère à des avantages octroyés jusqu'au 31 décembre 1996; l'arrêt en projet doit être revu, afin de corriger la référence (aux accords et non aux avantages) et le terme (23 janvier 1995 et non 31 janvier 1996) retenus.

2. A l'alinéa 1er, il y a lieu d'écrire :

« Article 4. Pour l'application du présent chapitre, la rémunération est celle définie à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 ... ».

Art. 5. Les alinéas 3 et 4 du paragraphe 2 trouveraient mieux leur place sous le paragraphe 1er. Ils doivent en outre, être rédigés sous la forme d'une énumération.

Articles 7 à 11. Les articles 7 à 11 du projet ne trouvent aucun fondement juridique dans la loi du 6 janvier 1989; s'agissant de mesures pénales, le Gouvernement aura égard aux articles 7, alinéa 2, et 9 de la Constitution.

#### Titre II. — *Modération des autres revenus*

Art. 12. La « modération équivalente » des diverses catégories de revenus visées à l'article 10, § 1er, 1°, de la loi du 6 janvier 1989 conditionne la légalité de l'arrêt royal, en tant que celui-ci limite la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des salariés.

L'exclusion des dividendes, par l'article 12, alinéa 1er, de l'arrêt en projet, du champ d'application de son titre II, n'est pas conforme à l'article 10 de la loi, qui vise expressément cette catégorie de revenus. L'arrêt doit, sur ce point, être complété; en effet, le coût de la rémunération du capital influence la compétitivité des entreprises.

Articles 12 à 16. Les articles 12 à 16 se réfèrent à des revenus à rattachier aux années 1994 à 1996. Le choix de ces millésimes est à justifier, en regard de l'article 10, § 1er, 1° de décembre ou 2° de décembre, de la loi du 6 janvier 1989.

Il appartient aux auteurs du projet de justifier en quoi les mesures projetées se rattachent à un des facteurs déterminants de la croissance nominale des revenus.

Art. 19. Comme il a été dit sous l'observation formulée à propos des articles 7 à 11, l'article 19 ne trouve pas de base légale dans la loi du 6 janvier 1989.

Art. 20. L'article 20 doit être rédigé comme suit :

« Article 20. A l'article 1728bis du Code civil, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 4 est remplacé par l'alinéa suivant :

« ... »;

2° l'alinéa 5 est remplacé par les deux alinéas suivants : « ... ».

Bovendien moet in het verslag aan de Koning de keuze worden verantwoord om deze of gene categorie van personen al dan niet uit te sluiten, alsmede de bevoegdheid van de Koning om de geplande maatregelen te nemen met betrekking tot het personeel dat onder de Gemeenschappen en de Gewesten ressorteert.

3. Het met betrekking tot de wettigheid van paragraaf 2 gemaakte voorbehoud geldt om dezelfde redenen a fortiori voor paragraaf 3.

#### HOOFDSTUK II. — *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen*

Art. 2. 1. De redactie van artikel 2 moet worden verbeterd.

2. Het is niet gebruikelijk in een tweede lid « uit te leggen » wat in een eerste lid met duistere bewoordingen is uiteengezet.

Artikel 2 moet daarom worden herzien.

De opmerking geldt eveneens voor artikel 22.

Art. 3. In het verslag aan de Koning moeten de in artikel 3 genoemde data worden gerechtvaardigd.

#### HOOFDSTUK III. — *Loonmatiging*

Art. 4. 1. Het kader dat de Koning, krachtens artikel 10, § 1, 2° van de wet van 6 januari 1989, kan opleggen voor de onderhandelingen over de lonen, kan alleen betrekking hebben op de akkoorden « waarover wordt onderhandeld gedurende de periode die eindigt één jaar na het verstrijken van de termijn van twee maanden » die ingaat na het vaststellen, door de Wetgevende Kamers, dat het concurrentievermogen wordt bedreigd. De gevolgen in de tijd van het kaderbesluit moeten dus afgewogen worden met inachtneming van de periode waarin onderhandeld wordt over de akkoorden en moeten beperkt blijven tot veertien maanden na 23 november 1993, hetgeen niet geschiedt in artikel 5 van het ontwerp, waarin wordt verwezen naar voordelen die worden toegekend tot 31 december 1996; het ontwerp beslist moet worden herzien om de opgegeven verwijzing (naar de akkoorden en niet naar de voordelen) en de vastgestelde termijn (23 januari 1995 en niet 31 januari 1996) te verbeteren.

2. In het eerste lid schrijve men :

« Artikel 4. Voor de toepassing van dit hoofdstuk is het loon datgene dat wordt gedefinieerd in artikel 2 van de wet van 12 april 1965 ... ».

Art. 5. Het derde en het vierde lid van paragraaf 2 zouden beter in paragraaf 1 komen te staan. Bovendien moeten zij in de vorm van een opsomming worden gesteld.

Artikelen 7 tot 11. Voor de artikelen 7 tot 11 is geen rechtsgrond te vinden in de wet van 6 januari 1989; aangezien het om strafmaatregelen gaat dient de Regering de artikelen 7, tweede lid, en 9 van de Grondwet in aanmerking te nemen.

#### TITEL II. — *Matiging van de andere inkomens*

Art. 12. De « gelijkwaardige matiging » van de verschillende categorieën van inkomens, bedoeld in artikel 10, § 1, 1°, van de wet van 6 januari 1989 is bepalend voor de wettigheid van het koninklijk besluit in zoverre dit besluit het in aanmerking nemen van de factoren die de nominale groei van de inkomens van de loontrekenden bepalen, beperkt.

Het door artikel 12, eerste lid, van het ontwerp beslist buiten de werkingssfeer van titel II houden van de dividend, is niet conform artikel 10 van de wet, waarin die categorie van inkomens uitdrukkelijk wordt vermeld. Het besluit moet op dat punt worden aangevuld; de kosten van het rendement van het kapitaal hebben immers invloed op het concurrentievermogen van de ondernemingen.

Artikelen 12 tot 16. In de artikelen 12 tot 16 wordt verwezen naar inkomens die gekoppeld moeten worden aan de jaren 1994 tot 1996. De keuze van die jaartallen moet worden gerechtvaardigd uit het oogpunt van artikel 10, § 1, 1° of 2°, van de wet van 6 januari 1989.

Het staat aan de stellers van het ontwerp aan te tonen in welk opzicht de geplande maatregelen aanknopend bij een van de factoren die bepalend zijn voor de nominale inkomensgroei.

Art. 19. Zoals erop is gewezen in de opmerking die is gemaakt in verband met de artikelen 7 tot 11, is voor artikel 19 geen rechtsgrond te vinden in de wet van 6 januari 1989.

Art. 20. Artikel 20 moet als volgt worden gesteld :

« Artikel 20. In artikel 1728bis van het Burgerlijk Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het vierde lid wordt vervangen door het volgende lid :

« Het nieuwe indexcijfer is het daartoe berekende en benoemde indexcijfer van de maand voorafgaand aan ... »;

2° het vijfde lid wordt vervangen door de twee volgende leden : « ... ».

Art. 22. 1. Selon le commentaire que le Rapport au Roi consacre à l'article 22 du projet :

« L'ensemble des allocations sociales seront également liées au nouvel indice des prix. Afin d'atténuer l'impact de l'augmentation des impôts indirects sur les moins favorisés, le minimum garanti aux personnes âgées, le minimum d'existence et l'allocation octroyée aux moins valides seront majorés afin de compenser l'effet de la transition vers le nouvel indice pour ces allocations ».

Ainsi que cela a déjà été rappelé, le Roi ne peut, en vertu de la loi du 6 janvier 1989, prendre d'autres mesures que celles qui sont nécessaires à la sauvegarde ou au rétablissement de la compétitivité. Les allocations sociales visées à l'article 10, § 1er, 1<sup>o</sup>, de ladite loi sont donc, sans aucun doute, celles dont l'octroi est, au moins partiellement, financé grâce à la perception de cotisations patronales ou dans le chef des travailleurs actifs. Mais les allocations sociales qui sont exclusivement à la charge du Trésor public, paraissent devoir être exclues du champ d'application de la loi du 6 janvier 1989 et, dès lors, de l'arrêté pris exclusivement en exécution de celle-ci. Le Rapport au Roi et l'arrêté en projet sont à revoir en conséquence.

2. Par ailleurs, il faut écrire au début de l'article 22 :

« Article 22. Dans la loi du 2 août 1971 ..., modifiée par l'arrêté royal n<sup>o</sup> 156 du 30 décembre 1982, il est inséré un article 1er bis, rédigé comme suit :

« Article 1er bis. ... ».

### TITRES III à VII

#### I. Observations générales

1. Les mesures contenues dans les titres III, IV, V et VI du projet visent essentiellement à promouvoir l'emploi et à redistribuer le travail disponible. Il existe dès lors une connexité étroite entre ces différents titres. Il ressort du rapport au Roi (1) et il a été confirmé par le délégué du Gouvernement que l'objectif primaire des titres précités doit être situé dans le domaine de la politique de l'emploi. Les mesures visées aux titres III, IV, V et VI du projet ne visent pas, dès lors, au maintien de la compétitivité.

Il apparaît également du rapport au Roi que le Gouvernement regarde plusieurs de ces mesures comme une application de l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de la loi du 6 janvier 1989 (titre III) et considère certaines autres comme étant prises en application de l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 4<sup>o</sup>, de la même loi (titres IV, V et VI).

2. Le titre III du projet introduit la notion de « contrat de travail pour un emploi-tremplin ». A ce sujet, le rapport au Roi précise ce qui suit :

« Signalons pour terminer l'adoption d'une mesure permettant, à titre de statut tremplin, de fixer à 90 % au moins du salaire normal le revenu de jeunes travailleurs pendant la première année de leur mise au travail, ce dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée à courts délais de préavis ».

L'article 10, § 1er, alinéa 1er, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de la loi — dont le rapport au Roi, il a été fait application en réglant les emplois-tremplin au titre III du projet — autorise le Roi respectivement à limiter la prise en compte des facteurs déterminant la croissance nominale des revenus des salariés, accompagnée d'une modération équivalente des revenus d'autres catégories, et à fixer le cadre dans lequel doit intervenir tout accord sur l'évolution des revenus des salariés, « faisant normalement », selon le rapport au Roi, « l'objet d'une négociation fin 1994 », ce qui doit également s'accompagner de mesures à effets équivalents pour les autres catégories socio-professionnelles.

Il est à noter que les dispositions du titre III du projet ne s'inscrivent pas dans l'ensemble des mesures visées à l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de la loi et, surabondamment, qu'elles ne sont pas des dispositions à caractère général et sont dépourvues de l'effet modérateur équivalent sur les revenus autres que ceux des salariés.

3. Les mesures visées aux titres IV (plans d'entreprise pour la redistribution du travail), V (plan d'embauche des jeunes) et VI (plan-plus-un) sont prises, ainsi qu'il appert du rapport au Roi, en application de l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 4<sup>o</sup>, de la loi précitée du 6 janvier 1989. Aux termes de cette disposition, les mesures à

(1) C'est ainsi qu'il est spécifié notamment en ce qui concerne les plans d'entreprise pour la redistribution du travail, visés au titre IV : « Ce titre a pour objectif de créer un cadre juridique de référence qui doit permettre de (re)distribuer le travail disponible et futur entre le plus de travailleurs possible ».

Art. 22. 1. In de commentaar die in het verslag aan de Koning wordt gewijd aan artikel 22 van het ontwerp wordt het volgende gesteld :

« Het geheel van de sociale uitkeringen wordt eveneens gekoppeld aan het nieuwe indexcijfer. Om de impact van de verhoogde indirecte belastingen op de minstbesteden te verzachten, zullen voor het gewaarborgd inkomen voor bejaarden, het bestaansminimum en de uitkering voor mindervaliden een verhoging worden toegekend om het effect van de overgang naar het nieuwe indexcijfer te compenseren ».

Zoals er reeds aan herinnerd is kan de Koning krachtens de wet van 6 januari 1989 geen andere maatregelen nemen dan die welke noodzakelijk zijn voor het « vrijwaren » of het herstellen van het concurrentievermogen. De in artikel 10, § 1, 1<sup>o</sup>, van de genoemde wet bedoelde sociale uitkeringen zijn dus ongetwijfeld die waarvan de toekenning, ten minste gedeeltelijk, gefinancierd wordt met geïnde bijdragen van werkgevers of werknemers in werkelijke dienst. Maar de sociale uitkeringen die uitsluitend ten laste komen van de Staatskas lijken buiten de werkingsfeer van de wet van 6 januari 1989 te moeten worden gehouden en bijgevolg buiten het uitsluitend ter uitvoering van deze wet vastgestelde besluit. Het verslag aan de Koning en het ontworpen besluit moeten in overeenkomstige zin worden herzien.

2. Bovendien schrijve men aan het begin van artikel 22 :

« Artikel 22. In de wet van 2 augustus 1971 ..., gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 156 van 30 december 1982, wordt een artikel 1bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 1bis. ... ».

### TITELS III tot VII

#### I. Algemene opmerkingen

1. De maatregelen die zijn vervat in de titels III, IV, V en VI, van het ontwerp, zijn in essentie erop gericht de tewerkstelling te bevorderen en de beschikbare arbeid te herverdelen. Tussen die onderscheiden titels bestaat derhalve een nauw verband. Dat het primair oogmerk van de voornoemde titels op het vlak van de tewerkstellingspolitiek dient gesitueerd te worden, blijkt uit het verslag aan de Koning (1); en is door de gemachtigde van de Regering bevestigd. De maatregelen bedoeld in de titels III, IV, V en VI van het ontwerp, hebben derhalve niet het behoud van het concurrentievermogen als oogmerk.

Uit het verslag aan de Koning blijkt nog dat de Regering een aantal van die maatregelen ziet als een toepassing van het bepaalde in artikel 10, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de wet van 6 januari 1989 (titel III), en sommige andere beschouwt als zijnde genomen met toepassing van artikel 10, § 1, eerste lid, 4<sup>o</sup>, ervan (titels IV, V en VI).

2. Titel III van het ontwerp voert het begrip « arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan » in. Het verslag aan de Koning stelt in dat verband :

« Tenslotte wordt nog een maatregel genomen waarbij, bij wijze van ingroei statuut, het inkomen van jonge werknemers gedurende het eerste jaar van hun betrekking kan worden vastgesteld op ten minste 90 % van de normale bezoldiging, dit in het kader van een contract van onbepaalde duur met korte opzegtermijnen ».

In artikel 10, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de wet — waarvan volgens het verslag aan de Koning toepassing is gemaakt bij het regelen van de ingroeibanen in titel III van het ontwerp — wordt de Koning gemachtigd tot respectievelijk het beperken van de in aanmerking te nemen factoren die de nominale inkomensgroei van de loontrekkenden bepalen hetgeen gepaard moet gaan met een gelijkwaardige matiging van andere inkomens —, en tot het vaststellen van het kader voor de akkoorden over de evolutie van de inkomens der loontrekkenden waarover, volgens het verslag aan de Koning, « normaal eind 1994 wordt onderhandeld », hetgeen eveneens gepaard moet gaan met gelijkwaardige maatregelen voor de andere sociaal-professionele categorieën.

Men zal vaststellen dat de bepalingen van titel III van het ontwerp niet kaderen in het geheel van de maatregelen, beoogd in artikel 10, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de wet, en, ten overvloede, dat de algemeenheid en het gelijkwaardig matigingseffect op andere inkomens dan die van de loontrekkenden, hun vreemd is.

3. De maatregelen bedoeld in de titels IV (bedrijfsplannen tot herverdeling van arbeid), V (jongerenbanenplan) en VI (plus-één-plan) zijn, zoals blijkt uit het verslag aan de Koning, genomen met toepassing van artikel 10, § 1, eerste lid, 4<sup>o</sup>, van de meermaals genoemde wet van 6 januari 1989. Naar luid van die bepaling

(1) Zo wordt onder meer met betrekking tot de in titel IV bedoelde bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid gesteld : « Deze titel heeft tot doel een juridisch referentiekader te scheppen dat het mogelijk moet maken de beschikbare en toekomstige arbeid over zoveel mogelijk werknemers te (her)verdelen ».

prendre par le Roi en vue de la sauvegarde ou du rétablissement de la compétitivité doivent porter sur « la réduction limitée des cotisations patronales à la sécurité sociale dans les secteurs exposés à la concurrence internationale ».

S'il est vrai que les mesures visées aux titres IV, V et VI du projet prévoient que l'avantage d'une réduction des cotisations patronales est accordé aux employeurs concernés, il convient néanmoins de constater que cette réduction ne constitue pas l'objectif des mesures élaborées, mais n'est qu'un moyen de réaliser l'objectif primaire des mesures en cause, à savoir, la promotion de l'emploi et la redistribution du travail disponible. Des mesures de cette nature peuvent difficilement être qualifiées de mesures au sens de l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 4°, de la loi.

4. Il résulte de ce qui précède que les dispositions des titres III, IV, V et VI du projet — même si elles font partie d'un train de mesures plus considérable — ne peuvent s'inscrire dans les compétences que la loi du 6 janvier 1989 a attribuées au Roi en vue du redressement de la compétitivité des entreprises belges. Pour ce motif, il y aurait lieu de distraire les dispositions concernées du présent projet pour les transposer dans un projet de loi (1). Pareille transposition est d'ailleurs indiquée pour d'autres motifs également, qui seront spécifiés ci-après.

5. Selon l'article 8, § 5, de la loi du 6 janvier 1989, le Roi peut prendre les mesures visées à l'article 10 de cette loi dans les deux mois qui suivent le vote par lequel les Chambres législatives ont constaté que la compétitivité est menacée. Le Roi excède le pouvoir qui Lui est accordé par la loi du 6 janvier 1989 en s'autorisant à fixer au-delà du délai précité de deux mois, des règles qui relèvent en substance de la matière à régler. Référence peut être faite à cet égard notamment aux articles 25, § 2, 28, § 2, et 38 bis du projet.

6. La loi du 6 janvier 1989 laisse inchangées les procédures consultatives ou de concertation prévues par d'autres dispositions et qui sont prescrites le cas échéant en ce qui concerne les matières réglées par le projet. Il en résulte, par exemple, que conformément à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, les règles de l'article 41 du projet doivent être soumises à l'avis du comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale.

7. En ce qui concerne la disposition de l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 4°, de la loi, il convient enfin de signaler également que la réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale prévue par cette disposition concerne les secteurs « exposés à la concurrence internationale ».

Dans la déclaration motivée qu'il a soumise aux Chambres législatives conformément à l'article 8, § 4, de la loi du 6 janvier 1989, le Gouvernement a attiré l'attention sur certaines mesures qui ont été prises par le passé dans le domaine de la réduction des cotisations patronales pour les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale (2).

Au cours des travaux préparatoires de la loi du 6 janvier 1989, il a été souligné que la notion de « secteurs exposés à la concurrence internationale » doit faire l'objet d'une interprétation large (3). Toutefois, le projet s'avance fort loin : ni dans le texte du projet, ni dans le rapport au Roi la moindre réserve n'est formulée dont il ressortirait que la réduction des cotisations patronales se limiterait aux secteurs directement ou indirectement exposés à la concurrence internationale.

Il appartiendra au Gouvernement d'indiquer les critères sur lesquels il s'est fondé pour donner une interprétation manifestement très large de la notion de « secteurs exposés à la concurrence internationale », à l'article 10, § 1er, alinéa 1er, 4°, de la loi. Ces précisions, qui peuvent être inscrites dans le rapport au Roi, revêtent surtout de l'importance pour les mesures contenues au titre VII du projet, lesquelles, sans préjudice des observations particulières formulées dans la suite du présent avis, peuvent s'inscrire dans la disposition législative citée.

Sous réserve des observations générales qui précèdent, les titres III à VII appellent en outre les observations particulières qui suivent.

(1) Si la recommandation de transposition dans une loi est retenue ou si un procédé de confirmation par une loi est envisagé, il y aura lieu de remplacer chaque fois les mots « par Nous » par les mots « par le Roi » ou « par arrêté royal ».

(2) Doc. Chambre des représentants, 1993-1994, n° 1224/1, p. 2; Doc. Sénat, 1993-1994, n° 884/1, p. 2.

(3) Doc. Sénat, 1988-1989, n° 498/2, p. 32.

moeten de door de Koning tot herstel of vrijwaring van het concurrentievermogen te nemen maatregelen betrekking hebben op « het beperkt verminderen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid in de sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie ».

Zo de maatregelen bedoeld in de titels IV, V en VI van het ontwerp, weliswaar erin voorzien dat aan de betrokken werkgevers het voordeel van een vermindering van de werkgeversbijdragen wordt verleend, dient niettemin te worden vastgesteld dat die vermindering niet het objectief van de uitgewerkte maatregelen is, doch enkel een middel tot het bereiken van de primaire doelstelling van de maatregelen in kwestie, zijnde het bevorderen van de tewerkstelling en het herverdelen van de beschikbare arbeid. Maatregelen van die aard kunnen bezwaarlijk als maatregelen in de zin van artikel 10, § 1, eerste lid, 4°, van de wet worden bestempeld.

4. Uit hetgeen voorafgaat blijkt dat de bepalingen van de titels III, IV, V en VI, van het ontwerp — ook al maken zij deel uit van een ruimer pakket van maatregelen — niet inpasbaar zijn in de bevoegdheden welke de wet van 6 januari 1989 aan de Koning met het oog op het herstel van het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen heeft toegewezen. Om die reden past het de betrokken bepalingen uit het thans voorliggend ontwerp van besluit te lichten en tot een ontwerp van wet om te vormen (1). Een dergelijke omvorming is trouwens om nog andere, hierna vermelde redenen aangewezen.

5. Naar luid van artikel 8, § 5, van de wet van 6 januari 1989 kan de Koning de in artikel 10 van die wet bedoelde maatregelen nemen gedurende twee maanden die volgen op de stemming waarbij de Wetgevende Kamers hebben vastgesteld dat het concurrentievermogen wordt bedreigd. De Koning gaat de Hem door de wet van 6 januari 1989 toegekende bevoegdheid te buiten door zichzelf te machtigen om buiten de voornoemde termijn van twee maanden regels te stellen welke wezenlijk tot de te regelen aangelegenheid behoren. In dat verband kan worden verwezen naar onder meer de artikelen 25, § 2, 28, § 2, en 38 bis van het ontwerp.

6. De wet van 6 januari 1989 laat de elders bepaalde procedures van overleg of advies waarin desgevallend met betrekking tot de in het ontwerp geregelde aangelegenheden kan zijn voorzien, ongemoeid. Dat houdt bijvoorbeeld in dat, overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, het bepaalde in artikel 41 van het ontwerp aan het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid moet worden onderworpen.

7. Met betrekking tot het bepaalde in artikel 10, § 1, eerste lid, 4°, van de wet mag ten slotte nog worden opgemerkt dat de in die bepaling voorziene vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid de sectoren betreft « die onderhevig zijn aan internationale concurrentie ».

In de gemotiveerde verklaring die de Regering overeenkomstig artikel 8, § 4, van de wet van 6 januari 1989 aan de Wetgevende Kamers heeft voorgelegd, heeft zij gewezen op bepaalde maatregelen die in het verleden op het vlak van de vermindering van de werkgeversbijdragen zijn genomen voor de sectoren die het meest onderhevig zijn aan de internationale concurrentie (2).

Tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 6 januari 1989 is erop gewezen dat het begrip « sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie » ruim moet worden geïnterpreteerd (3). In het ontwerp gaat men evenwel zeer ver : noch in de tekst van het ontwerp, noch in het verslag aan de Koning wordt enig voorbehoud gemaakt waaruit zou blijken dat de vermindering van werkgeversbijdragen zich zou beperken tot de sectoren die rechtstreeks of indirect aan de internationale concurrentie onderhevig zijn.

Het zal zaak zijn van de Regering de criteria aan te geven aan de hand waarvan zij tot een kennelijk zeer ruime interpretatie van het begrip « sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie », in artikel 10, § 1, eerste lid, 4°, van de wet is gekomen. Die verduidelijkingen, welke in het verslag aan de Koning kunnen gebeuren, zijn vooral van belang voor de in titel VII van het ontwerp vervatte maatregelen die, onverminderd de bijzondere opmerkingen vermeld in dit advies, in de zoëven genoemde wetsbepaling inpasbaar zijn.

Onder voorbehoud van de voorgaande algemene opmerkingen, worden bij de titels III tot en met VII nog de volgende bijzondere opmerkingen geformuleerd.

(1) Zo op de aanbeveling van omvorming tot wet wordt ingegaan of mocht aan een procédé van bekrachtiging bij wet worden gedacht, dienen de woorden « door Ons » telkens te worden vervangen door « de Koning » of « bij koninklijk besluit ».

(2) Gedr. St., Kamer van volksvertegenwoordigers, 1993-1994, nr. 1224/1, blz. 2; Gedr. St., Senaat, 1993-1994, nr. 884/1, blz. 2.

(3) Gedr. St., Senaat, 1988-1989, nr. 498/2, blz. 32.

## II. Observations particulières

TITRE III. — *Emplois-tremplin*

Art. 23. 1. Contrairement à ce qui est le cas pour d'autres titres du projet, l'article 23 ne délimite le champ d'application du titre III ni en ce qui concerne les employeurs, ni en ce qui concerne les demandeurs d'emploi. Il serait indiqué de compléter le projet sur ce point. Il peut être recommandé également de définir la notion de « contrat de travail pour un emploi-tremplin ».

2. Il a été communiqué au Conseil d'Etat que le régime en matière d'emplois-tremplin vaut également pour le secteur public, pour autant qu'il s'agisse d'engagements auxquels s'applique la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette précision n'apparaît pas du texte du projet. Il y aura lieu de préciser également quel est le rapport entre l'article 23 et le régime élaboré sur ce point dans la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

3. Il existe une discordance entre le texte français et le texte néerlandais de l'article 23, alinéa 1er. En effet, les mots « pour une durée indéterminée » figurant dans le texte français n'ont pas d'équivalent dans le texte néerlandais.

Art. 24. 1. Dans la présentation typographique, il conviendrait de distinguer plus nettement les deux alinéas de l'article 24, § 1er.

2. L'alinéa 1er du paragraphe 1er pourrait être complété par les mots « sauf les exceptions prévues ci-après ».

3. A l'alinéa 2 du paragraphe 1er, la portée des mots « ... pour autant qu'elles aient été convenues » manque de précision. Si cette expression signifie qu'il pourra être dérogé, dans le contrat, aux caractéristiques inhérentes à l'emploi-tremplin, à savoir les délais de préavis abrégés du contrat et la rémunération, telle qu'elle est réglée à l'article 25, la question se pose de savoir en quoi pareil contrat se distinguerait encore d'un contrat de travail ordinaire, dans le cas où les deux caractéristiques précitées seraient omises.

Compte tenu de la question posée, il eut été plus logique d'inscrire dans le projet les conditions auxquelles un contrat de travail doit répondre pour pouvoir être qualifié de contrat de travail pour un emploi-tremplin. Il appartiendra au Gouvernement de vérifier si le projet ne devrait pas être adapté en ce sens.

4. La règle en matière de préavis, dérogeant à la loi relative aux contrats de travail, qui figure à l'article 24, § 2, vaut apparemment pour toute la durée du contrat de travail concerné. Par contre, la règle en matière de rémunération réduite, figurant à l'article 25 du projet, est limitée dans le temps et ne s'applique que pendant les douze premiers mois de l'occupation dans les liens d'un emploi-tremplin.

Art. 25. 1. Si la suggestion, formulée à propos de l'article 24, d'insérer dans le projet les conditions auxquelles un contrat de travail doit satisfaire pour pouvoir être catalogué comme contrat de travail pour un emploi-tremplin est retenue, il va de soi qu'il y aura lieu d'adapter également la rédaction de l'article 25.

2. A l'article 25, § 1er, alinéa 1er, 1, il n'apparaît pas clairement si la rémunération accordée au travailleur dans un emploi-tremplin sera automatiquement majorée pour atteindre la rémunération minimale, si elle est inférieure à celle-ci.

3. Au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2, de l'article 25, il conviendrait d'écrire : « ...; à défaut d'un tel point de comparaison, il sera tenu compte de ... ».

4. La deuxième phrase de l'article 25, § 2, alinéa 1er, serait mieux formulée ainsi qu'il suit :

« Si ce travailleur est occupé par plusieurs employeurs successifs, la durée totale de la période pendant laquelle une rémunération réduite est payée, ne peut excéder douze mois ».

5. Le Conseil d'Etat n'a pas été éclairé sur ce qu'il y a lieu d'entendre par les « modalités d'application » visées à l'article 25, § 2, alinéa 2, du projet. S'il devait s'agir notamment de mesures devant être considérées comme essentielles pour la matière à régler, le Roi ne pourrait les prendre que pendant la période de deux mois visée à l'article 8, § 5, de la loi du 6 janvier 1989.

Quoi qu'il en soit, il convient, dans le texte néerlandais de l'article 25, § 2, alinéa 2, de remplacer les mots « de nadere toepassingsmodaliteiten van dit lid » par les mots « de nadere regels omtrent de toepassing van deze paragraaf ».

Art. 26. 1. Dans les dispositions que cet article ajoute à l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983, il va sans dire qu'il faudra remplacer les références à l'« arrêté royal » en question par des références à la « loi », dès que le régime en matière d'emplois-tremplin aura pris la forme d'un projet de loi, ainsi qu'il est suggéré dans les observations générales.

## II. Bijzondere opmerkingen

TITEL III. — *Ingroeibanen*

Art. 23. 1. In tegenstelling tot wat geldt voor andere titels van het ontwerp, wordt in artikel 23 het toepassingsgebied van titel III niet afgebakend, noch wat de werkgevers noch wat de werkzoekenden betreft. Het ontwerp is op dat punt best aan een aanvulling toe. Tevens kan het aanbeveling verdienen het begrip « arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan » te definiëren.

2. Aan de Raad van State is meegedeeld dat de regeling inzake de ingroeibanen eveneens geldt voor de overheidssector, voor zover het gaat om indigensnellingen waarop de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. Dat blijkt niet uit de tekst van het ontwerp. Tevens zal moeten worden verduidelijkt hoe het bepaalde in artikel 23 zich verhoudt tot de regeling die ter zake is uitgewerkt in de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

3. Er is een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst van artikel 23, eerste lid. In de Nederlandse tekst is er immers geen equivalent voor de woorden « pour une durée indéterminée » die in de Franse tekst voorkomen.

Art. 24. 1. De twee leden van artikel 24, § 1, dienen typografisch duidelijker van elkaar te worden onderscheiden.

2. Het eerste lid van paragraaf 1 kan worden aangevuld met de woorden « behoudens de hierna bepaalde uitzonderingen ».

3. In het tweede lid van paragraaf 1 is de draagwijdte van de woorden « ... » voor zover deze overeenkomen werden » onduidelijk. Zo ermeë wordt bedoeld dat in de overeenkomst kan worden afgeweken van de karakteristieken welke inherent zijn aan de ingroeibaan, namelijk de verkorte opzeggingsstermijnen van de overeenkomst en het loon, zoals dat in artikel 25 wordt geregeld, rijst de vraag waarin een dergelijke overeenkomst zich nog onderscheidt van een gewone arbeidsovereenkomst in het geval waarin de voornoemde twee karakteristieken achterwege worden gelaten.

Rekening gehouden met die vraagstelling, ware het logischer geweest zo in het ontwerp de voorwaarden werden bepaald waaraan een arbeidsovereenkomst moet voldoen om te kunnen worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan. De Regering zal moeten nagaan of het ontwerp niet in die zin zal moeten worden aangepast.

4. De van de arbeidsovereenkomstenwet afwijkende opzeggingsregeling, bedoeld in artikel 24, § 2, geldt blijkbaar voor de gehele duur van de betrokken arbeidsovereenkomst. Daarentegen is de in artikel 25 van het ontwerp opgenomen regeling inzake het verminderd loon in de tijd beperkt tot de twaalf eerste maanden van de tewerkstelling in de ingroeibaan.

Art. 25. 1. Zo wordt ingegaan op de bij artikel 24 gedane suggestie tot het opnemen in het ontwerp van de voorwaarden waaraan een arbeidsovereenkomst moet voldoen om als een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan te kunnen worden gecatalogeerd, zal uiteraard ook de redactie van artikel 25 moeten worden aangepast.

2. In artikel 25, § 1, eerste lid, 1, is niet duidelijk of het loon dat aan de werknemer in een ingroeibaan wordt toegekend, automatisch zal worden opgetrokken tot het minimumloon, zo dit laatste niet wordt bereikt.

3. In paragraaf 1, eerste lid, 2, van artikel 25 schrijve men : « ...; bij ontstentenis van zulk vergelijkingspunt, zal het loon ... ».

4. De tweede volzin van artikel 25, § 2, eerste lid, ware beter gesteld als volgt :

« Indien deze werknemer achtereenvolgens tewerkgesteld wordt bij verschillende werkgevers, mag de totale duur van de periode tijdens welke een verminderd loon wordt betaald, twaalf maanden niet overschrijden ».

5. Aan de Raad van State is erover geen uitsluitel gegeven wat dient begrepen te worden onder de « nadere toepassingsmodaliteiten » bedoeld in artikel 25, § 2, tweede lid, van het ontwerp. Mochten daaronder maatregelen vallen die als wezenlijk voor de te regelen materie moeten worden beschouwd, dan zal de Koning deze enkel kunnen nemen gedurende de periode van twee maanden, bedoeld in artikel 8, § 5, van de wet van 6 januari 1989.

In elk geval dienen in de Nederlandse tekst van artikel 25, § 2, tweede lid, de woorden « de nadere toepassingsmodaliteiten van dit lid » te worden vervangen door de woorden « de nadere regels omtrent de toepassing van deze paragraaf ».

Art. 26. 1. In de bepalingen welke met dit artikel aan het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 worden toegevoegd, zullen uiteraard de verwijzingen naar het betrokken « koninklijk besluit » moeten worden vervangen door die naar de « wet », eenmaal de regeling inzake de ingroeibanen in een ontwerp van wet wordt opgenomen, zoals in de algemene opmerkingen is gesuggereerd.

2. Pour la phrase liminaire du paragraphe 2 de l'article 26, la rédaction suivante suffit :

« L'article 7, § 3, alinéa 2, du même arrêté est complété comme suit : ».

Art. 27. Les titres du projet ne comprennent pas tous une disposition comme l'article 27. Il est dès lors recommandé de réunir la présente disposition et les autres articles similaires dans une disposition finale du projet, par laquelle tous les ministres associés au projet seraient, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution de l'arrêté en projet.

#### TITRE IV. — Plans d'entreprise de redistribution du travail

Art. 28. 1. Il a été communiqué au Conseil d'Etat que, par souci de clarté, il a été décidé d'explicitier à l'article 28, § 1er, que les associations sans but lucratif, les établissements d'utilité publique et les fonds de sécurité d'existence entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Une confirmation de cette nature peut donner à penser que précédemment les associations sans but lucratif et les fonds de sécurité d'existence n'étaient pas inclus dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Afin de prévenir pareille interprétation, il est préférable de donner ladite précision dans le rapport au Roi ou, selon le cas, dans l'exposé des motifs, plutôt que dans le texte du projet. Une disposition dans le sens de l'article 28, § 1er, est toutefois indiquée en ce qui concerne les organismes d'intérêt public, dès lors que l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968 les exclut expressément de son champ d'application.

2. La division en paragraphes peut être omise, de même qu'elle peut l'être à l'article 29.

Force est de constater en outre que l'extension du champ d'application opérée par l'article 28, § 2, en projet, porte sur les mêmes employeurs que ceux auxquels s'adresse l'article 29, § 2, en ce qui concerne la fixation des conditions et des modalités visées dans cette disposition. Il serait dès lors plus logique de réunir en un seul article les deux paragraphes 2 des articles 28 et 29, d'autant que, comme il a été communiqué au Conseil d'Etat, l'article 28, § 1er, est à rapprocher de l'article 29, § 1er. Ces deux dernières dispositions pourraient dès lors être fusionnées pour former un nouvel article 28, le nouvel article 29 comprenant dans ce cas les dispositions de l'article 28, § 2, et de l'article 29, § 2, telles qu'elles s'énoncent actuellement dans le projet.

3. Le rapport au Roi fait apparaître que l'article 28, § 2, en projet ne vise pas toutes les autorités, mais seulement « certaines autorités qui restent à déterminer ».

Art. 29. Si la proposition de réorganiser les articles 28 et 29 du projet est retenue, il va de soi qu'il faudra adapter également la rédaction de ce dernier article. En tout état de cause, il faudra que la formulation des deux articles soit le plus uniforme possible.

Art. 30. Tandis que le texte français mentionne, au quatrième tiret, « la réduction des prestations de travail », le texte néerlandais évoque la « loopbaanhalvering ». Ces deux expressions ne concordent pas parfaitement.

Art. 31. A l'article 31, il n'est question que de commissions paritaires. Il est recommandé de mentionner également les sous-commissions paritaires et de suivre sur ce point le rapport au Roi. Il conviendra ensuite de mentionner également les sous-commissions paritaires aux articles 32 et 33.

Art. 32. 1. Compte tenu de l'intention des auteurs du projet telle qu'elle se déduit du rapport au Roi, on écrira, à l'article 32, § 1er, alinéa 1er :

« Les entreprises qui déclarent à l'Office national de sécurité sociale occuper cinquante travailleurs ou plus au 30 juin 1993, peuvent ... (la suite comme dans le projet) ».

La question se pose néanmoins de savoir s'il est indiqué de retenir comme seule date de référence le 30 juin 1993, eu égard au fait que les avantages en question peuvent être accordés jusqu'au 31 décembre 1997 au plus tard, ainsi qu'il ressort de l'article 42 du projet. La même question peut être soulevée à propos de l'article 33, § 1er, du projet.

2. L'article 32, § 1er, alinéa 1er, évoque un « plan d'entreprise pour la redistribution du travail ». D'autres articles du projet utilisent les termes « plan d'entreprise de redistribution du travail » (voir les articles 33 et 41 du projet). Il est recommandé d'utiliser une terminologie uniforme.

3. A l'article 32, § 1er, alinéa 1er, on écrira au premier tiret :

« — une ou plusieurs mesures du cadre général pour la redistribution du travail, visé à l'article 30; ».

2. Voor de inleidende zin van paragraaf 2 van artikel 28 volstaat de volgende redactie :

« Artikel 7, § 3, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt : ».

Art. 27. Een bepaling als die van artikel 27 komt niet in alle titels van het ontwerp voor. Het verdient dan ook aanbeveling deze en andere soortgelijke artikelen in een eindbepaling van het ontwerp te groeperen, waarbij dan alle bij het ontwerp betrokken ministers, ieder wat hem betreft, met de uitvoering van het besluit in ontwerp kunnen worden belast.

#### TITEL IV. — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid

Art. 28. 1. Aan de Raad van State is meegedeeld dat, om redenen van duidelijkheid, ervoor is geopteerd in artikel 28, § 1, te expliciteren dat de verenigingen zonder winstoogmerk, de instellingen van openbaar nut en de fondsen voor bestaanszekerheid binnen het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Een bevestiging van die aard kan de indruk wekken dat de verenigingen zonder winstoogmerk en de fondsen voor bestaanszekerheid voorheen niet in het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 begrepen waren. Teneinde een dergelijke interpretatie tegen te gaan, verdient het de voorkeur de beoogde verduidelijking in het verslag aan de Koning of, al naar het geval, in de memorie van toelichting, te geven, eerder dan dat in de tekst van het ontwerp te doen. Een bepaling in de zin van artikel 28, § 1, is wel aangewezen wat de instellingen van openbaar nut betreft, vermits deze uitdrukkelijk van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 worden uitgesloten door artikel 2 van die wet.

2. De indeling in paragrafen kan, evenals die in artikel 29, achterwege worden gelaten.

Daarenboven zal men vaststellen dat de verruiming van het toepassingsgebied in het ontworpen artikel 28, § 2, dezelfde werkgevers beoogt als die bedoeld in artikel 29, § 2, wat het vaststellen van de in die bepaling bedoelde voorwaarden en modaliteiten betreft. Het ware derhalve logischer zo de beide paragrafen 2 van artikel 28 en artikel 29 in één artikel werden samengebracht, te meer daar, zoals aan de Raad van State is meegedeeld, artikel 28, § 1, moet worden samengelezen met het bepaalde in artikel 29, § 1. De beide laatstgenoemde bepalingen zouden derhalve in een nieuw artikel 28 kunnen worden samengevoegd, terwijl alsdan het nieuwe artikel 29 zou bestaan uit de bepalingen van artikel 28, § 2, en artikel 29, § 2, zoals die nu in het ontwerp zijn vervat.

3. Het verslag aan de Koning doet ervan blijken dat in het ontworpen artikel 28, § 2, niet alle overheden, doch enkel « sommige nader te bepalen overheden » worden bedoeld.

Art. 29. Zo wordt ingegaan op het voorstel tot het herschikken van de artikelen 28 en 29 van het ontwerp, zal uiteraard ook de redactie van het laatstgenoemde artikel moeten worden aangepast. In elk geval zal de wijze van formulering in de beide artikelen zo eenvormig mogelijk moeten zijn.

Art. 30. In de Nederlandse tekst wordt, na het vierde streepje, over « loopbaanhalvering » gesproken, terwijl de Franse tekst het heeft over « la réduction des prestations de travail ». Deze beide termen zijn niet volledig met elkaar in overeenstemming.

Art. 31. In artikel 31 is enkel sprake van paritaire comités. Het verdient aanbeveling tevens van de paritaire subcomités melding te maken en op dat punt aan te sluiten bij het verslag aan de Koning. Ook in de artikelen 32 en 33 dienen dan de paritaire subcomités te worden vermeld.

Art. 32. 1. Rekening gehouden met de bedoeling van de stellers van het ontwerp zoals die uit het verslag aan de Koning valt af te leiden, schrijve men in artikel 32, § 1, eerste lid :

« Ondernemingen die vijftig of meer werknemers als op 30 juni 1993 tewerkgesteld aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid hebben aangegeven, kunnen ... (voorts zoals in het ontwerp) ».

Vraag is wel of het aangewezen is de datum van 30 juni 1993 als enige referentiedatum aan te houden, gelet op het feit dat de betrokken voordelen tot uiterlijk 31 december 1997 kunnen worden toegekend, zoals blijkt uit artikel 42 van het ontwerp. Dezelfde vraag kan worden opgeworpen bij artikel 33, § 1, van het ontwerp.

2. In artikel 32, § 1, eerste lid, wordt over een « bedrijfsplan tot herverdeling van de beschikbare arbeid » gesproken. In andere artikelen van het ontwerp worden de termen « bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid » gehanteerd (zie de artikelen 33 en 41 van het ontwerp). Een eenvormige terminologie is aangewezen.

3. In artikel 32, § 1, eerste lid, schrijve men na het eerste streepje :

« — één of meer maatregelen van het algemeen kader tot herverdeling van de arbeid, bedoeld in artikel 30; ».

Si cette proposition est retenue, il y aura lieu d'adapter dans le même sens la formulation de l'article 33, § 1er, alinéa 1er, premier tiret.

4. Au paragraphe 2 de l'article 32 on écrira : « ... établissent d'un commun accord le mode de calcul du nombre de travailleurs visé au § 1er ».

L'article 33, § 2, devra lui aussi être adapté dans ce sens.

Art. 33. 1. Il a été confirmé au Conseil d'Etat que, dans les entreprises de moins de cinquante travailleurs, le plan d'entreprise visé à l'article 33 ne se présentera pas sous la forme d'une convention collective de travail et n'est pas davantage conçu comme tel.

Selon l'article 34, alinéa 1er, du projet, les plans d'entreprise considérés sont établis en accord avec la délégation syndicale ou, en l'absence de délégation syndicale, après consultation des travailleurs selon la procédure qui sera déterminée par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres. Il n'en reste pas moins qu'un problème peut se poser quant au caractère obligatoire du plan d'entreprise à l'égard des travailleurs. Afin d'éviter toute insécurité juridique sur ce point, il est permis soit d'envisager qu'une disposition générale portant sur le caractère obligatoire du plan d'entreprise soit ajoutée au projet (1), soit d'opter pour une extension à l'ensemble du plan de la condition relative à l'accord individuel que l'article 34, alinéa 4, prévoit déjà en cas de modification de la rémunération.

2. Par analogie avec la suggestion formulée à propos de la phrase introductive de l'article 32, § 1er, alinéa 1er, il conviendrait d'écrire, dans la phrase introductive de l'article 33, § 1er, alinéa 1er :

« Les entreprises qui déclarent à l'Office national de sécurité sociale occuper moins de cinquante travailleurs au 30 juin 1993, peuvent ... (la suite comme dans le projet) ».

Art. 35. L'article 33 ne fait état d'aucune obligation de résultat. Point n'est besoin, dès lors, que l'article 35 fasse référence à cet article. Par conséquent, on écrira « ... aux articles 32 et 34, porte sur ... ».

Articles 37 et 38. Il convient de fusionner les deux dispositions en un seul article rédigé comme suit :

« Article 37. Les conventions collectives de travail, visées à l'article 32, et les actes d'adhésion, visés à l'article 34, ainsi qu'une copie certifiée conforme par l'employeur, sont déposés 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 peut établir un modèle uniforme pour les actes d'adhésion visés à l'alinéa 1er ».

Art. 38bis. 1. Il n'est pas d'usage d'ajouter des articles bis à un nouveau texte. Il faudra modifier, dès lors, la numérotation de l'article 38bis. Si la suggestion relative à la fusion des articles 37 et 38 est retenue, la disposition concernée pourra devenir le nouvel article 38.

2. La portée de l'article 38bis en projet et la relation existant entre cette disposition et l'article 36 du projet par exemple, n'apparaissent pas clairement. Pour ce motif, il faudrait apporter à ce propos les précisions nécessaires, à tout le moins dans le rapport au Roi. A cet égard, il a uniquement été communiqué au Conseil d'Etat que l'article 38bis n'envisage pas, en ce qui concerne les conventions collectives de travail visées, de déroger à la loi du 5 décembre 1968. Il est préférable d'inscrire cette précision dans le texte du projet, par exemple en rédigeant le début de la disposition concernée comme suit : « Sans préjudice des dispositions de la loi précitée du 5 décembre 1968 ... ».

Art. 39. A l'alinéa 1er de l'article 39, mieux vaudrait écrire après les deuxième et troisième tirets :

« — cinq membres effectifs et cinq membres suppléants, choisis parmi les candidats présentés sur une liste double par les organisations représentatives des employeurs, dont chaque fois au moins deux membres représentent les petites et moyennes entreprises;

— cinq membres effectifs et cinq membres suppléants, choisis parmi les candidats présentés sur une liste double par les organisations représentatives des travailleurs ».

A l'alinéa 2 de l'article 39, il y a lieu, par conséquent, de supprimer les mots « sur la proposition des organisations intéressées ».

Art. 40. 1. Selon l'article 40 du projet, tant les conventions collectives de travail visées à l'article 32 que les actes d'adhésion envisagés à l'article 34, doivent être approuvés par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Zo op dat voorstel wordt ingegaan zal de formulering van artikel 33, § 1, eerste lid, eerste streepje, in een zelfde zin moeten worden aangepast.

4. In paragraaf 2 van artikel 32 schrijve men : « ... bepalen in gemeen overleg de wijze van berekening van het aantal werknemers bedoeld in § 1 ».

Ook artikel 33, § 2, zal in die zin moeten worden aangepast.

Art. 33. 1. Aan de Raad van State is bevestigd dat het in artikel 33 bedoelde bedrijfsplan in ondernemingen van minder dan vijftig werknemers, niet de vorm zal aannemen van een collectieve arbeids-overeenkomst en evenmin als dusdanig is opgevat.

Naar luid van artikel 34, eerste lid, van het ontwerp, komen de betrokken bedrijfsplannen tot stand in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, na raadpleging van de werknemers volgens de bij in Ministerraad overgelegd koninklijk besluit te bepalen procedure. Zults belet niet dat een probleem kan rijzen omtrent het bindend karakter van het bedrijfsplan naar de werknemers toe. Teneinde op dat punt elke rechtsonzekerheid te voorkomen, kan worden overwogen aan het ontwerp een algemene bepaling betreffende het bindend karakter van het bedrijfsplan toe te voegen (1), dan wel kan ervoor worden geopteerd het vereiste van de individuele toestemming, waarin artikel 34, vierde lid, reeds voorziet in geval van een loonswijziging, uit te breiden tot het gehele plan.

2. Naar analogie met hetgeen voor de inleidende zin van artikel 32, § 1, eerste lid, is voorgesteld, schrijve men in de inleidende zin van artikel 33, § 1, eerste lid :

« Ondernemingen die minder dan vijftig werknemers als op 30 juni 1993 tewerkgesteld aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid hebben aangegeven, kunnen ... (voorts zoals in het ontwerp) ».

Art. 35. Artikel 33 vermeldt geen resultaatsverbintenis. Naar dat artikel hoeft derhalve niet te worden verwezen in artikel 35. Men leze dienvolgens « ... in de artikelen 32 en 34, bevat ... ».

Artikelen 37 en 38. De beide bepalingen kunnen in één artikel worden gegroepeerd, luidend als volgt :

« Artikel 37. De collectieve arbeidsovereenkomsten, bedoeld in artikel 32, en de akten van toetreding, bedoeld in artikel 34, worden samen met een door de werkgever voor eensluidend verklaard afschrift, neergelegd op de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan een eenvormig model vaststellen voor de in het eerste lid bedoelde akten van toetreding ».

Art. 38bis. 1. Het is niet gebruikelijk aan een nieuwe tekst bisartikelen toe te voegen. Artikel 38bis zal derhalve moeten worden vernummerd. Zo op de suggestie van het samenvoegen van de artikelen 37 en 38 wordt ingegaan, zal de betrokken bepaling het nieuwe artikel 38 kunnen worden.

2. De draagwijdte van het ontworpen artikel 38bis en het verband dat bestaat tussen die bepaling en bijvoorbeeld artikel 36 van het ontwerp, zijn niet duidelijk. Om die reden zou erover, minstens in het verslag aan de Koning, de nodige uitleg moeten worden gegeven. Wat dat betreft is aan de Raad van State enkel meegedeeld dat met artikel 38bis niet beoogd wordt, op het stuk van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten, af te wijken van de wet van 5 december 1968. Die verduidelijking wordt bij voorkeur in de tekst van het ontwerp tot uitdrukking gebracht. Dat kan door de betrokken bepaling te laten aanvangen als volgt : « Onverminderd het bepaalde in de voornoemde wet van 5 december 1968 ... ».

Art. 39. In het eerste lid van artikel 39 wordt na het tweede en derde streepje beter geschreven :

« — vijf effectieve en vijf plaatsvervangende leden, gekozen onder de kandidaten die door de representatieve werkgeversorganisaties op een dubbele lijst worden voorgedragen, waarvan telkens ten minste twee leden de kleine en middelgrote ondernemingen vertegenwoordigen;

— vijf effectieve en vijf plaatsvervangende leden, gekozen onder de kandidaten die door de representatieve werknemersorganisaties op een dubbele lijst worden voorgedragen ».

In het tweede lid van artikel 39 moeten dan de woorden « op de voordracht van de belanghebbende organisaties » worden geschrapt.

Art. 40. 1. Naar luid van artikel 40 van het ontwerp dienen zowel de collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in artikel 32 als de akten van toetreding die worden beoogd in artikel 34 te worden goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

(1) L'article 19 de la loi précitée du 5 décembre 1968 porte une disposition analogue en ce qui concerne les conventions collectives de travail.

(1) Een vergelijkbare bepaling wordt, wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, voorzien in artikel 19 van de reeds genoemde wet van 5 december 1968.

Il a été communiqué au Conseil d'Etat que l'approbation par le Ministre de l'Emploi et du Travail s'opère uniquement en vue de l'octroi des avantages visés à l'article 41. Dès lors, cette approbation n'ajouterait ni ne retrancherait rien aux effets juridiques qui peuvent découler pour les parties intéressées d'une convention collective de travail ou d'un plan d'entreprise. Le texte n'en fait pas état.

2. Mieux vaudrait rédiger le début de l'alinéa 3 de l'article 40 comme suit :

« L'approbation est réputée accordée lorsque le Ministre de l'Emploi et du Travail ... (la suite comme dans le projet) ».

Art. 41. 1. En ce qui concerne cet article, on se reportera à l'observation générale relative au respect de la procédure de consultation prescrite par l'article 15 de la loi du 25 avril 1963.

2. Par souci de correction de la langue, il conviendrait d'écrire, au paragraphe 1er de l'article 41, « Article 41. § 1er. ». On remplacerait, en outre, l'expression « sur base de » par l'expression « sur la base de » et les mots « cotisations ONSS patronales » par les mots « cotisations patronales à l'ONSS ». Au premier tiret, on remplacerait les mots « à moins au 50 % » par les mots « à au moins 50 p.c. ».

3. Si, au paragraphe 2, le mot « filialisation » recouvre une scission (néerl. : splitsing), au sens de la loi du 29 juin 1983 modifiant en ce qui concerne les fusions et les scissions de sociétés, les lois sur les sociétés commerciales, coordonnées le 30 novembre 1935, mieux vaudrait employer ce dernier terme. En outre, il est recommandé d'écrire : « ... en ce qui concerne l'octroi de l'avantage visé au § 1er aux nouvelles entreprises, aux entreprises qui font l'objet d'une fusion ou d'une scission, et aux entreprises connaissant un accroissement de l'effectif qui ne résulte pas de l'application ... ».

Art. 42. Mieux vaudrait rédiger l'article de la manière suivante :

« Les avantages visés à l'article 41 peuvent être uniquement octroyés pendant la durée de validité des conventions collectives de travail approuvées ou des actes d'adhésion, et ce jusqu'au 31 décembre 1997 au plus tard ».

Art. 43. 1. Le texte français de l'alinéa 2 paraît devoir se lire comme suit : « Ce rapport est communiqué au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou ... ».

Toujours à l'alinéa 2, on écrira, dans la version néerlandaise « ... wordt overgezonden aan de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen en aan het Subregionaal Tewerkstellingscomité ... ».

2. Eu égard à la portée de l'article 43, il faut vraisemblablement rédiger l'alinéa 3 comme suit : « ... modalités d'application en ce qui concernent les informations fournies dans le rapport annuel et l'évaluation relative à l'application du présent titre ».

Art. 45. L'article 45, alinéa 2, dispose que le cas échéant, l'employeur sera tenu de rembourser l'ensemble ou une partie (lire : tout ou partie) des avantages reçus indûment. Il paraît souhaitable de prévoir une forme de défense en la matière.

Art. 46. On peut supposer que l'article 46 porte sur la possibilité de déroger à certaines dispositions de l'arrêté en projet dans les plans d'entreprise. Il y a lieu de préciser au moins jusqu'où peuvent s'étendre les dérogations visées dans cette disposition et en quoi elles peuvent consister.

#### TITRE V. — Plan d'embauche des jeunes

Art. 47. 1. Les nouvelles dispositions de l'article 7, § 1er, de la loi du 23 juillet 1993, doivent faire mention de la législation dont font partie les titres considérés.

2. Les textes français et néerlandais du nouvel article 7, § 1er, i), de la loi précitée doivent mentionner le même titre. Le texte français fait référence au « Titre II » et le texte néerlandais, au « Titel III ».

#### TITRE VI. — Plan-plus-un

Art. 48. 1. Dans l'article 115bis à insérer dans la loi-programme du 30 décembre 1988, il est question du début de l'engagement (Nl. : « tewerkstelling »). D'autres dispositions du texte néerlandais de l'arrêté en projet utilisent les termes « aanwerving » (voir par exemple l'article 26) et « indienstneming » (voir notamment l'article 50), tous ces termes correspondant à chaque fois au terme « engagement » dans le texte français.

Chacun de ces termes néerlandais a une acception spécifique. C'est ainsi que le Benelux-Sociaalrechtelijk Woordenboek (troisième édition, p. 154) donne pour le terme « tewerkstelling » la définition suivante : « iemand daadwerkelijk arbeid doen verrichten ingevolge een dienstbetrekking, hetzij in het bedrijfsleven of in overheidsdienst, hetzij op werken ter bestrijding van werkloosheid ».

Aan de Raad van State is meegedeeld dat de goedkeuring door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid enkel geschiedt met het oog op de toekenning van de in artikel 41 bedoelde voordelen. Die goedkeuring zou derhalve niets toevoegen of verminderen aan de rechtsgevolgen die voor de betrokken partijen kunnen voortvloeien uit een collectieve arbeidsovereenkomst of een bedrijfsplan. Dat blijkt niet uit de tekst.

2. Het derde lid van artikel 40 laat men beter aanvangen als volgt :

« De goedkeuring wordt geacht te zijn verleend wanneer de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ... (voorts zoals in het ontwerp) ».

Art. 41. 1. In verband met dit artikel kan worden verwezen naar de algemene opmerking inzake het naleven van de bij artikel 15 van de wet van 25 april 1963 voorgeschreven consultatieprocedure.

2. Met het oog op een correct taalgebruik schrijft men in paragraaf 1 van artikel 41, Franse tekst : « Article 41. § 1er. ». Men vervangt bovendien de uitdrukking « sur base de » door « sur la base de » en de woorden « cotisations ONSS patronales » door « cotisations patronales à l'ONSS ». In de tekst van het eerste streepje vervangt men de woorden « à moins au 50 % » door « à au moins 50 p.c. ».

3. Indien in paragraaf 2 met de term « filialiseren » een splitsing (Fr. : scission) zou worden bedoeld in de zin van de wet van 29 juni 1993 tot wijziging, wat de fusies en splitsingen van vennootschappen betreft, van de wetten op de handelsvennootschappen, gecoördineerd op 30 november 1935, wordt beter de laatstgenoemde term gebruikt. Voorts verdient het aanbeveling te schrijven : « ... betreffende het toekennen van het voordeel bedoeld in § 1 aan nieuwe bedrijven, bedrijven die fuseren of splitsen, en bedrijven die ... ».

Art. 42. Het artikel ware beter als volgt gesteld :

« De voordelen bedoeld in artikel 41 kunnen enkel worden toegekend tijdens de geldigheidsduur van de goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomsten of akten van toetreding, en uiterlijk tot 31 december 1997 ».

Art. 43. 1. In de Franse tekst van het tweede lid lijkt te moeten worden gelezen : « Ce rapport est communiqué au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou ... ».

Nog in het tweede lid leze men in de Nederlandse tekst « ... wordt overgezonden aan de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen en aan het Subregionaal Tewerkstellingscomité ... ».

2. Gelet op de draagwijdte van artikel 43 dient in het derde lid alicht te worden gelezen : « ... worden vastgesteld met betrekking tot de in het jaarverslag te geven informatie en de evaluatie betreffende de toepassing van deze titel ».

Art. 45. In artikel 45, tweede lid, wordt gesteld dat de werkgever in voorkomend geval tot terugbetaling is gehouden van het geheel of een deel van de ten onrechte ontvangen voordelen. Het lijkt wenselijk dienomtrent in een vorm van verweer te voorzien.

Art. 46. Men mag ervan uitgaan dat artikel 46 doelt op de mogelijkheid om in de bedrijfsplannen van sommige bepalingen van dit ontwerp af te wijken. Minstens moet worden gepreciseerd tot hoever de in die bepaling bedoelde afwijkingen kunnen strekken en waarin deze kunnen bestaan.

#### TITEL V. — Jongerenbanenplan

1. In de nieuwe bepalingen van artikel 7, § 1, van de wet van 23 juli 1993, moet melding worden gemaakt van de regeling waarvan de betrokken titels deel uitmaken.

2. In het nieuwe artikel 7, § 1, i), van de voornoemde wet, moet in de Franse en de Nederlandse tekst dezelfde titel worden vermeld. In de Nederlandse tekst wordt verwezen naar « Titel III », in de Franse tekst naar « Titre II ».

#### TITEL VI. — Plus-één-plan

Art. 48. 1. In het in de programmawet van 30 december 1988 op te nemen artikel 115bis is sprake van het begin van de « tewerkstelling » (Fr. : engagement). In andere bepalingen van het ontwerp worden de termen « aanwerving » (zie bijvoorbeeld artikel 26) en « indienstneming » (zie onder meer artikel 50) gebruikt, termen waarmee in de Franse tekst telkens de term « engagement » overeenstemt.

Elk van die termen heeft een specifieke betekenis. Zo wordt de term « tewerkstelling » in het Benelux-Sociaalrechtelijk Woordenboek (derde uitgave, blz. 154) omschreven als « iemand daadwerkelijk arbeid doen verrichten ingevolge een dienstbetrekking, hetzij in het bedrijfsleven of in overheidsdienst, hetzij op werken ter bestrijding van werkloosheid ».

Le même dictionnaire (p. 95) définit « indienstneming » comme « het tot stand brengen van een dienstbetrekking, gezien van de zijde van degene die arbeid doet verrichten ».

Pour éviter les problèmes d'interprétation, il convient d'utiliser dans l'arrêté en projet une terminologie plus uniforme et plus correcte.

2. Sous réserve de refléter exactement l'intention du Gouvernement, il est proposé de formuler l'article 48 de l'arrêté en projet comme suit :

« Article 48.-Un article 115bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi-programme du 30 décembre 1988 :

« Article 115bis. § 1er. Si l'employeur répond à l'une des deux conditions visées à l'article 117, § 1er, il bénéficie, aux conditions fixées au § 2, d'une exonération des cotisations patronales à la sécurité sociale prévues à l'article 115, § 2.

Cette exonération vaut à partir de l'engagement jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui de l'engagement.

§ 2. L'exonération visée au § 1er est complète à partir du début de l'engagement jusqu'à la fin du quatrième trimestre suivant celui de l'engagement.

Elle s'élève à 75 % du cinquième au huitième trimestre suivant celui de l'engagement et à 50 % du neuvième au douzième trimestre suivant celui de l'engagement ».

Art. 49. 1. Les nouvelles dispositions de l'article 128, § 1er, de la loi-programme du 30 décembre 1988 doivent faire mention de la législation dont font partie les titres considérés. Il faudra veiller, à cet égard, à ce que les textes français et néerlandais mentionnent les mêmes titres.

2. Dès lors que le texte existant de l'article 128, § 1er, de la loi-programme précitée comporte déjà un point h), les dispositions ajoutées à l'article 128, § 1er, de cette loi par l'article 49 de l'arrêté en projet doivent y figurer respectivement sous i) et j).

Art. 50. Il y a lieu de lire : « L'article 48 entre en vigueur le 1er janvier 1994 et s'applique pour la première fois aux engagements ... ».

#### TITRE VII. — Réduction des cotisations patronales pour les bas salaires

Observation préalable

Il n'appert pas des dispositions du titre VII que les mesures envisagées revêtent un caractère temporaire au sens de l'article 10, § 1er, de la loi du 6 janvier 1989.

Art. 51. L'article 51, alinéa 2, laisse au Ministre des Affaires sociales le soin d'élargir le champ d'application du titre VII à d'autres catégories d'employeurs et de travailleurs. Une telle compétence doit demeurer dévolue au Roi, étant entendu que celui-ci devra exercer cette compétence dans le délai de deux mois visé à l'article 8, § 5, de la loi du 6 janvier 1989, dès lors que la détermination du champ d'application, et, partant, son élargissement touchent à l'essence même de ladite réglementation.

La même observation peut être formulée à propos de l'article 52, § 2, du projet.

Art. 52. 1. Par analogie avec le texte français, le texte néerlandais de l'article 52, § 1er, alinéa 2, doit être rédigé comme suit : « ... voor zover de per werknemer driemaandelijks aangegeven loonsom (aan 100 pct.) gedeeld door ... ».

2. En ce qui concerne l'article 52, § 2, il suffit de se référer à l'observation formulée sous l'article 51 du projet.

Art. 53. Il y a lieu de lire : « ... visés à l'article 52, § 1er, alinéas 1er et 2, ... ».

L'article 54 est à adapter dans le même sens.

Art. 54. 1. Contrairement à l'article 53 du projet, l'article 54 ne précise pas dans quelles circonstances les taux de réduction concernés pourront être adaptés. Pour que la délégation accordée à cet égard au Ministre des Affaires sociales puisse être maintenue, l'article 54 doit au moins indiquer les circonstances dans lesquelles le Ministre pourra procéder à une adaptation de ces taux de réduction.

2. Dans le texte français, il faudra préciser la référence à l'article 52.

De « indienstneming » daarentegen is, volgens hetzelfde sociaal-rechtelijk woordenboek (blz. 95), « het tot stand brengen van een dienstbetrekking, gezien van de zijde van degene die arbeid doet verrichten ».

Om interpretatieproblemen te vermijden, zal in het ontwerp een meer eenvormige en juiste terminologie moeten worden gehanteerd.

2. Onder voorbehoud, dat het de bedoeling van de Regering juist weergeeft, wordt voor artikel 48 van het ontwerp het volgende tekstvoorstel gedaan :

« Artikel 48. In de programmawet van 30 december 1988 wordt een artikel 115bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 115bis. § 1. Indien de werkgever voldoet aan één van beide in artikel 117, § 1, bedoelde voorwaarden, geniet hij onder de voorwaarden bepaald in § 2, vrijstelling van de in artikel 115, § 2, bepaalde werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

Deze vrijstelling loopt vanaf de (indienstneming) tot en met het einde van het twaalfde kwartaal dat volgt op dat waarin de (indienstneming) is gebeurd.

§ 2. De vrijstelling bedoeld in § 1 is volledig vanaf het begin van de (tewerkstelling) tot het einde van het vierde kwartaal volgend op dat waarin de (indienstneming) is gebeurd.

Zij bedraagt 75 % vanaf het vijfde tot en met het achtste kwartaal volgend op dat waarin de (indienstneming) is gebeurd en 50 % vanaf het negende tot en met het twaalfde kwartaal volgend op dat waarin de (indienstneming) is gebeurd ».

Art. 49. 1. In de nieuwe bepalingen van artikel 128, § 1, van de programmawet van 30 december 1988, dient de regeling te worden vermeld waarvan de betrokken titels deel uitmaken. Daarbij dient men erop te letten dat dezelfde titels worden vermeld in zowel de Nederlandse als de Franse titels.

2. Vermits er in de bestaande tekst van artikel 128, § 1, van de voornoemde programmawet, reeds een onderdeel h) is ingeschreven, dienen de bepalingen welke door artikel 49 van het ontwerp aan artikel 128, § 1, van die wet, worden toegevoegd, te worden opgenomen in respectievelijk een onderdeel i) en j).

Art. 50. Men leze : « De bepalingen van artikel 48 treden in werking op 1 januari 1994 en zijn voor het eerst van toepassing op de (indienstnemingen) die ... ».

#### TITEL VII. — Vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen

##### Voorafgaande opmerking

Uit de bepalingen van titel VII blijkt niet dat de maatregelen welke zij beogen een tijdelijk karakter hebben in de zin van artikel 10, § 1, van de wet van 6 januari 1989.

Art. 51. Artikel 51, tweede lid, laat het aan de Minister van Sociale Zaken over het toepassingsgebied van titel VII uit te breiden tot andere categorieën van werkgevers en werknemers. Een dergelijke bevoegdheid hoort bij de Koning te blijven, met dien verstande dat deze die bevoegdheid zal moeten uitoefenen binnen de in artikel 8, § 5, van de wet van 6 januari 1989 bedoelde termijn van twee maanden, gegeven zijnde dat het bepalen van het toepassingsgebied, dus ook van het verruimen ervan, wezenlijk tot de beoogde regeling behoort.

Een zelfde opmerking kan worden gemaakt bij artikel 52, § 2 van het ontwerp.

Art. 52. 1. In artikel 52, § 1, tweede lid, dient in de Nederlandse tekst, naar analogie met de Franse, te worden geschreven : « ... voor zover de per werknemer driemaandelijks aangegeven loonsom (aan 100 pct.) gedeeld door ... ».

2. In verband met artikel 52, § 2, volstaat een verwijzing naar de opmerking die werd geformuleerd bij artikel 51 van het ontwerp.

Art. 53. Men leze : « ... bedoeld in artikel 52, § 1, eerste en tweede lid, ... ».

Artikel 54 kan in een zelfde zin worden aangepast.

Art. 54. 1. In tegenstelling tot wat het geval is in artikel 53 van het ontwerp, wordt in artikel 54 niet bepaald naar aanleiding van welke feiten de betrokken bijdragevoeten kunnen worden aangepast. Opdat de in dat verband aan de Minister van Sociale Zaken verleende delegatie zou kunnen worden behouden, dient in artikel 54 minstens een aanwijzing te worden gegeven van de omstandigheden waarin de Minister tot een aanpassing van de beoogde bijdragevoeten zal kunnen overgaan.

2. In de Franse tekst zal de verwijzing naar artikel 52 moeten worden gepreciseerd.



Art. 56. La compétence définie à l'article 56, alinéa 2, est à ce point essentielle qu'elle doit demeurer dévolue au Roi, qui devra l'exercer dans le délai de deux mois visé à l'article 8, § 5, de la loi du 6 janvier 1989.

Compte tenu notamment de cette observation, il est proposé d'énoncer l'article 56, alinéa 2, comme suit :

« Dans les limites et selon les modalités fixées par arrêté royal, les employeurs bénéficiant des avantages des dispositions du titre VII du présent arrêté, peuvent bénéficier pour le même travailleur de l'avantage du titre IV du (présent arrêté) et de l'arrêté royal du 12 février 1993 portant exécution de l'article 35, § 1er, dernier alinéa, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés ».

Art. 58. La loi du 6 janvier 1989 n'habilite pas le Roi à fixer des sanctions pénales. L'article 58 est dépourvu de fondement légal dans un arrêté royal.

\* \* \*

L'avis concernant les titres III à VII, a été donné par la première chambre, composée de :

M. H. Coremans, président de chambre;  
Mme S. Vanderhaegen et M. M. Van Damme, 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. M. Van Damme. Les rapports ont été présentés par MM. G. Jacobs, premier auditeur, et W. Van Vaerenbergh, auditeur. Les notes du Bureau de coordination ont été rédigées et exposées par Mme M.C. Ceule, premier référendaire, et M. G. Debersaques, référendaire adjoint.

Le Greffier,  
A. Beckers.

Le président,  
H. Coremans.

\* \* \*

L'avis concernant les titres Ier et II, a été émis par la deuxième chambre, composée de :

M. J.-J. Stryckmans, président de chambre;  
MM. Y. Boucquoy et Y. Kreins, conseillers d'Etat;  
Mme J. Gielissen, greffier.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de M. J.-J. Stryckmans. Le rapport a été présenté par M. J. Regnier, premier auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par Mme C. Debroux, référendaire adjoint.

Le Greffier,  
J. Gielissen.

Le président,  
J.-J. Stryckmans.

[C — 21424]

24 DECEMBRE 1993. — Arrêté royal  
portant exécution de la loi du 6 janvier 1989  
de sauvegarde de la compétitivité du pays

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;

Vu la constatation par les Chambres législatives par votes des 20 novembre 1993 et 23 novembre 1993, que la compétitivité est menacée;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Premier Ministre, de Notre Vice-Premier Ministre et Ministre des Communications et des Entreprises publiques, de Notre Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires étrangères, de Notre Vice-Premier Ministre et Ministre de la Justice et des Affaires économiques, de Notre Vice-Premier Ministre et Ministre du Budget, de Notre Ministre des Pensions, de Notre Ministre de l'Intérieur, de Notre Ministre de l'Emploi et du

Art. 56. De bevoegdheid omschreven in artikel 56, tweede lid, is dermate wezenlijk van aard dat zij bij de Koning hoort te blijven, welke deze zal moeten uitoefenen binnen de termijn van twee maanden, bedoeld in artikel 8, § 5, van de wet van 6 januari 1989.

Mede hiermee rekening gehouden, wordt voor artikel 56, tweede lid, de volgende redactie voorgesteld :

« Binnen de grenzen en volgens de nadere regels die bij koninklijk besluit worden bepaald, kunnen de werkgevers die de voordelen van de bepalingen van titel VII van dit besluit genieten, voor dezelfde werknemer het voordeel genieten van titel IV van (dit besluit) en van het koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot uitvoering van artikel 35, § 1, laatste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers ».

Art. 58. De wet van 6 januari 1989 verleent aan de Koning niet de bevoegdheid tot het vaststellen van strafmaatregelen. Artikel 58 is in een koninklijk besluit zonder rechtsgrond.

\* \* \*

Het advies betreffende de titels III tot VII, werd gegeven door de eerste kamer, samengesteld uit :

De heer H. Coremans, kamervoorzitter;  
Mevr. S. Vanderhaegen, en de heer M. Van Damme, staatsraden;  
Mevr. A. Beckers, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. M. Van Damme. De verslagen werden uitgebracht door de heren G. Jacobs, eerste auditeur, en W. Van Vaerenbergh, auditeur. De nota's van het Coördinatiebureau werden opgesteld en toegelicht door Mevr. M.C. Ceule, eerste referendaris, en de heer G. Debersaques, adjunctreferendaris.

De griffier,  
A. Beckers.

De voorzitter,  
H. Coremans.

\* \* \*

Het advies betreffende de titels I en II, werd gegeven door de tweede kamer, samengesteld uit :

De heer J.J. Stryckmans, kamervoorzitter;  
De heren Y. Boucquoy en Y. Kreins, staatsraden;  
Mevr. J. Gielissen, griffier.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer J.-J. Stryckmans. Het verslag werd uitgebracht door de heer J. Regnier, eerste auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door Mevr. C. Debroux, adjunctreferendaris.

De griffier,  
J. Gielissen.

De voorzitter,  
J.-J. Stryckmans.

[C — 21424]

24 DECEMBER 1993. — Koninklijk besluit  
ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989  
tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen;

Gelet op de vaststelling door de Wetgevende Kamers, bij stemming van 20 november 1993 en 23 november 1993, dat het concurrentievermogen wordt bedreigd;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Op het voorstel van Onze Eerste Minister, Onze Vice-Eerste Minister en Minister van Verkeerswezen en Overheidsbedrijven, Onze Vice-eerste Minister en Minister van Buitenlandse Zaken, Onze Vice-Eerste Minister en Minister van Justitie en van Economische Zaken, Onze Vice-Eerste Minister en Minister van Begroting, Onze Minister van Pensioenen, Onze Minister van Binnenlandse Zaken, Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Onze

Travail, de Notre Ministre des Petites et Moyennes Entreprises, de Notre Ministre des Affaires sociales, et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

### TITRE Ier. — *Moderation des salaires et traitements*

#### CHAPITRE Ier. — *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. Le présent Titre s'applique aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Pour l'application du présent Titre sont assimilés :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. Le présent Titre est également applicable aux membres du personnel nommé dans un lien statutaire, stagiaire, auxiliaire et contractuel :

1° des administrations et autres services de l'Etat fédéral, y compris l'armée, la gendarmerie, l'ordre judiciaire, le Conseil d'Etat et la Cour d'arbitrage;

2° des organismes d'intérêt public et des institutions publiques soumises au contrôle de l'Etat fédéral, des entreprises publiques autonomes qui ressortissent au champ d'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

3° des administrations et services des Communautés et des Régions;

4° des institutions d'intérêt public et des institutions publiques soumises au contrôle des Communautés, et des Régions, de la Commission Communautaire Commune, de la Commission Communautaire Flamande et de la Commission Communautaire Française;

5° des administrations et services des provinces et des communes, ainsi que des organismes d'intérêt public et associations de droit public soumis à leur contrôle ou tutelle, des agglomérations et fédérations de communes et de toute autre personne morale de droit public créée et organisée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance;

6° des établissements d'enseignement officiel et libre subventionnés par les Communautés ou l'Etat fédéral, en ce compris l'enseignement universitaire et les centres psycho-médico-sociaux officiels et libres subventionnés par les Communautés;

7° des associations de pouvoirs publics ou d'économie mixte, des associations sans but lucratif et des établissements d'utilité publique, dans la création ou la direction desquels se constate la prépondérance de l'autorité publique.

§ 3. Les dispositions du présent Titre sont également applicables :

1° aux Ministres et Secrétaires d'Etat, aux magistrats des cours et des tribunaux et du Conseil d'Etat, aux membres de la Cour des Comptes et de la Cour d'arbitrage et aux Comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements;

2° aux Ministres des Communautés et des Régions, aux Secrétaires d'Etat régionaux;

3° aux ministres des cultes reconnus et conseillers laïcs émarquant au budget d'un département ministériel;

4° aux gouverneurs de province, au vice-gouverneur du Brabant, aux membres des députations permanentes, aux commissaires d'arrondissement et commissaires d'arrondissement adjoints, aux greffiers provinciaux, aux receveurs régionaux, aux bourgmestres et échevins, aux présidents des Conseils de l'aide sociale et à l'ensemble des mandataires qui ont une rémunération à charge des personnes morales visées au § 2, 2°, 3° et 5°;

5° aux membres du conseil d'administration, du conseil de gestion et autres organes de gestion des personnes morales visées au § 2, 2°, 4°, 5° et 7°.

#### CHAPITRE II. — *Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation*

Art. 2. A partir du 1er janvier 1994, les dispositions légales et réglementaires ainsi que les dispositions des contrats individuels et des conventions collectives de travail qui prévoient une liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation prendront en considération l'indice des prix calculé et nommé à cet effet.

Les rémunérations ne pourront, à partir du 1er janvier 1994, être adaptées pour la première fois que lorsque l'indice visé à l'alinéa précédent atteint ou dépasse, selon le cas, l'indice des prix à

Minister van Kleine en Middelgrote Ondernemingen, Onze Minister van Sociale Zaken, en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

### TITEL I. — *Matiging van lonen en wedden*

#### HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Deze Titel is van toepassing op de werknemers en werkgevers gebonden door een arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van deze Titel worden gelijkgesteld met :

1° werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. Deze Titel is eveneens van toepassing op de in vast verband benoemde, stagedoende, contractuele en hulppersoneelsleden van :

1° de administraties en andere diensten van de Federale overheid, met daarin begrepen het leger, de rijkswacht, de rechterlijke macht, de Raad van State en het Arbitragehof;

2° de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen onderworpen aan het toezicht van de Federale overheid, de autonome overheidsbedrijven die ressorteren onder de toepassing van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;

3° de administraties en andere diensten van de Gemeenschappen en de Gewesten;

4° de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen onderworpen aan het toezicht van de Gemeenschappen en de Gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie;

5° de administraties en diensten van de provincies en gemeenten, evenals de instellingen van openbaar nut en publiekrechtelijke verenigingen onderworpen aan hun toezicht of voogdij, de agglomeraties en federaties van gemeenten en van elke publiekrechtelijke rechtspersoon opgericht en ingericht door of krachtens een wet, een decreet of een ordonnantie;

6° de door de Gemeenschappen of de Federale overheid gesubsidieerde officiële en vrije onderwijsinstellingen, met daarin begrepen het universitair onderwijs en de door de Gemeenschappen gesubsidieerde officiële en vrije psycho-medico-sociale centra;

7° de verenigingen van openbare besturen of gemengde economie, de verenigingen zonder winstoogmerk en de instellingen van openbaar nut in wiens oprichting of beheer een overwicht van de openbare overheid aanwezig is.

§ 3. De bepalingen van deze Titel zijn eveneens van toepassing op :

1° de Ministers en Staatssecretarissen, de magistraten van de hoven en rechtbanken en van de Raad van State, de leden van het Rekenhof en het Arbitragehof en van de Vaste Comités van toezicht op de politie- en inlichtingendiensten;

2° de Gemeenschaps- en Gewestministers, de gewestelijke Staatssecretarissen;

3° de bedienaars van erkende erediensten en de lekenraadgevers die op de begroting van een ministerieel departement zijn ingeschreven;

4° de provinciegouverneurs, de vice-gouverneur van Brabant, de leden van de bestendige deputaties, de arrondissementscommissarissen, en adjunct-arrondissementscommissarissen, de provinciale griffiers, de gewestelijke ontvangers, de burgemeesters en de schepenen, de voorzitters van de Raden voor maatschappelijk welzijn en op het geheel der mandatarissen die genieten van een wedde ten laste van de in § 2, 2°, 3° en 5° bedoelde rechtspersonen;

5° de leden van de raad van bestuur, het beheerscomité en andere beheersorganen van de in § 2, 2°, 4°, 5° en 7° bedoelde rechtspersonen.

#### HOOFDSTUK II. — *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen*

Art. 2. Met ingang van 1 januari 1994 wordt in de wettelijke en reglementaire bepalingen evenals in de bepalingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in een koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, het prijsindexcijfer in aanmerking genomen dat daartoe berekend en benoemd wordt.

Vanaf 1 januari 1994 kunnen de lonen slechts een eerste maal aangepast worden als het indexcijfer bedoeld in het vorige lid, het indexcijfer der consumptieprijzen dat van kracht was vóór 1 janua-

la consommation qui était en vigueur avant le 1er janvier 1994 et ce, en application des dispositions légales et réglementaires, contrats de travail individuels ou conventions collectives de travail susmentionnés.

Art. 3. Les dispositions de l'article 2 ne peuvent pas avoir pour effet une diminution de la rémunération au cours de la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1995.

#### CHAPITRE III. — Modération des rémunérations

Art. 4. Pour l'application du présent arrêté la rémunération est celle définie à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

En ce qui concerne les services publics, l'allocation de foyer et de résidence, l'allocation pour l'exercice de fonctions supérieures ainsi que l'allocation de cabinet sont considérées comme rémunérations.

Art. 5. § 1er. Sans préjudice de la liaison des rémunérations à l'indice des prix telle que définie à l'article 2, alinéa 1er, jusqu'au 23 janvier 1995 y compris, aucune convention individuelle ou collective de travail ou aucun accord entre employeur et travailleur ou aucune décision unilatérale de l'employeur ne peut être conclue ou prise, prévoyant une augmentation de rémunération ou un avantage nouveau, pécuniaire ou en nature ou sous quelque forme que ce soit, au cours de la période allant du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996 inclus.

Une compensation partielle de la perte de revenus suite aux mesures de redistribution du travail dans le cadre des plans d'entreprise visés au Titre IV ou dans des entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, n'est pas considérée comme nouvel avantage.

Ne sont pas considérées comme augmentation ou avantage supplémentaire, les augmentations barémiques des rémunérations prévues pour l'ancienneté de service ou l'âge, non plus que celles qui découlent d'une promotion normale ou d'un changement individuel de catégorie, de même que le sursalaire résultant d'une augmentation du nombre d'heures supplémentaires, de même que la répartition éventuelle sur plusieurs années des augmentations de rémunérations pour 1994 prévues au § 2.

§ 2. Pour l'année 1994, aucune augmentation de rémunération ou aucun avantage nouveau ne peut être accordé autre qu'en exécution de conventions collectives de travail, déposées au plus tard le 15 novembre 1993 ou pour les employeurs et les travailleurs qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, d'accords individuels ou collectifs conclus au plus tard le 15 novembre 1993.

Des conventions collectives de travail déposées après le 15 novembre 1993 et des accords individuels ou collectifs conclus après le 15 novembre 1993 peuvent être assimilés par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, à ceux visés à l'alinéa 1er pour autant que ces conventions collectives de travail ou accords individuels ou collectifs mettent en oeuvre des accords dont on peut prouver qu'ils ont été réalisés au plus tard le 15 novembre 1993.

§ 3. Les cotisations patronales d'assurance complémentaire contre la vieillesse et le décès prématuré, la maladie et l'hospitalisation payées en 1995 et 1996 ne peuvent dépasser par salarié celles qui ont été payées en 1994 que pour garantir les avantages prévus pour 1994, soit dans une convention collective de travail, déposée au plus tard le 15 novembre 1993, soit, pour les employeurs et travailleurs qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et commissions paritaires, dans un accord individuel ou collectif conclu au plus tard le 15 novembre 1993, soit dans un règlement de prévoyance tel qu'il existait au 15 novembre 1993.

Art. 6. Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par Nous surveillent l'exécution du présent chapitre et des arrêtés pris en exécution de celui-ci.

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

#### CHAPITRE IV. — Sanctions

Art. 7. Celui qui ne respecte pas les dispositions du présent Titre, est tenu de verser une cotisation à l'Office national de la sécurité sociale, destinée au régime du chômage.

Cette cotisation s'élève, par infraction, au double de la différence entre le montant réellement payé et le montant fixé conformément au présent Titre, compte tenu d'un minimum de 5 000 F.

ri 1994, naargelang het geval, bereikt of overschrijdt, en dit met toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen of individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 3. De bepalingen van artikel 2 mogen geen loonsvermindering tot gevolg hebben in de periode van 1 januari 1994 tot en met 31 december 1995.

#### HOOFDSTUK III. — Loonmatiging

Art. 4. Voor de toepassing van dit besluit wordt onder loon verstaan hetgeen omschreven is in artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Wat de openbare diensten betreft worden de haard- en standplaatstoelagen als loon beschouwd, evenals de toelage voor de uitoefening van hogere functies en de kabinetstoelage.

Art. 5. § 1. Onverminderd de koppeling van de lonen aan het indexcijfer bedoeld in artikel 2, eerste lid, mag tot en met 23 januari 1995 geen enkel individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of geen enkel akkoord tussen werkgevers en werknemers of geen enkele eenzijdige beslissing van de werkgever gesloten of genomen worden die voor de periode gaande van 1 januari 1995 tot en met 31 december 1996 voorziet in een loonsverhoging of een nieuw voordeel, geldelijk of in natura of in om het even welke vorm.

Een gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies als gevolg van arbeidsherverdelende maatregelen voorzien ofwel in het kader van bedrijfsplannen bedoeld in Titel IV ofwel in bedrijven erkend als zijnde in moeilijkheden of herstructurering, wordt niet beschouwd als een nieuw voordeel.

Wordt niet als loonsverhoging noch als bijkomend voordeel beschouwd, de baremische loonsverhogingen waarin voorzien is wegens dienstanciënniteit of leeftijd, evenmin als deze die het gevolg zijn van een normale bevordering of individuele categorieverandering, het overloon dat voortvloeit uit een verhoging van het aantal uren, en de eventuele spreiding van de in § 2 voorziene loonsverhogingen voor 1994 over meerdere jaren.

§ 2. Voor het jaar 1994 mogen geen andere loonsverhogingen of bijkomende voordelen worden toegekend andere dan ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomsten, neergelegd ten laatste op 15 november 1993, en collectieve en individuele akkoorden gesloten ten laatste 15 november op 1993, wat de werkgevers en werknemers betreft die niet vallen onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Door Ons kunnen, bij in Ministerraad overlegd besluit, collectieve arbeidsovereenkomsten neergelegd na 15 november 1993 en individuele of collectieve akkoorden gesloten na 15 november 1993 worden gelijkgesteld met deze bedoeld in het eerste lid, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomsten of individuele of collectieve akkoorden enkel uitvoering geven aan akkoorden waarvan kan bewezen worden dat zij ten laatste op 15 november 1993 tot stand zijn gekomen.

§ 3. De in 1995 en 1996 betaalde werkgeversbijdragen tot aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood, ziekte en hospitalisatie, mogen per werknemer slechts hoger zijn dan deze die in 1994 zijn betaald, voor zover dat nodig is om de voordelen te waarborgen die zijn voorzien voor 1994 ofwel in een collectieve arbeidsovereenkomst, neergelegd ten laatste op 15 november 1993 ofwel voor de werkgevers en werknemers die niet vallen onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in een individueel of collectief akkoord gesloten ten laatste op 15 november 1993 ofwel in een voorzorgsreglement zoals het bestond op 15 november 1993.

Art. 6. Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie houden de door Ons aangewezen ambtenaren en beamten toezicht op de uitvoering van dit hoofdstuk en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

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

#### HOOFDSTUK IV. — Sancties

Art. 7. Wie de bepalingen van deze Titel niet naleeft, is gehouden een bijdrage te storten aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid bestemd voor het stelsel van de werkloosheid.

Die bijdrage is, per overtreding, gelijk aan het dubbel van het verschil tussen het werkelijk betaalde bedrag en het overeenkomstig deze Titel vastgestelde bedrag met een minimum van 5 000 F.

Les organismes chargés de la perception des cotisations de sécurité sociale sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de la perception et du recouvrement de la cotisation visée à l'alinéa précédent.

Cette cotisation est assimilée, en ce qui concerne le recouvrement et la perception, à une cotisation de sécurité sociale.

## TITRE II. — Modération des autres revenus

**Art. 8.** Pour l'application du présent article on entend par tantièmes toute distribution de bénéfices versés aux administrateurs et gérants de sociétés, quelle qu'en soit la forme, hormis les dividendes.

Les allocations statutaires ou y assimilées, payables à titre de tantièmes aux administrateurs et gérants de sociétés belges, créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1992, ne peuvent excéder, pour les exercices 1994, 1995 et 1996, la moyenne des montants payés pour les exercices 1990, 1991 et 1992, liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Ces exercices ne sont pris en compte pour le calcul de la moyenne des montants que pour autant que des tantièmes ont été effectivement attribués.

Lorsqu'il s'agit de sociétés créées après le 1<sup>er</sup> janvier 1992 ou qui n'ont pas attribué de tantièmes pour les exercices 1990, 1991 et 1992, le montant des tantièmes attribués pour les exercices 1994, 1995 et 1996 ne peut dépasser 5 % du montant des dividendes mis en paiement pour les mêmes exercices.

**Art. 9.** Les sociétés constitueront en 1994, 1995 et 1996, au cas où les rémunérations prévues à l'article 33 du Code des impôts sur les revenus, qu'elles attribuent, sont supérieures à celles versées en 1993, liées à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, une provision par la retenue de cette augmentation avec un maximum annuel de 1,5 % de ces rémunérations, par associé actif concerné, versées en 1993.

Au cas où une société ne peut pas démontrer en date du 31 décembre 1997 qu'elle a complètement utilisé cette provision pour une ou plusieurs des dépenses prévues à l'article 13, elle sera tenue de verser, à cette date, au Fonds de participation, un montant égal à cette augmentation, avec un maximum de 1,5 % des rémunérations versées en 1993 pour chaque année où elle devait constituer la provision en application de l'alinéa précédent.

**Art. 10.** Pour l'application du présent article, on entend par professions libérales celles dont l'activité revêt un caractère intellectuel prépondérant, exercées à titre personnel, contre rémunération, et en dehors d'un lien de subordination, sans distinction entre l'activité exercée individuellement, en groupe ou sous forme d'association.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994 jusqu'au 23 janvier 1995, les rétributions ayant trait à des prestations, effectuées par les titulaires de profession libérale, qui font l'objet de règlements portant tarification, barèmes, honoraires, tarifs ou abonnements, ne peuvent excéder celles en vigueur au 15 novembre 1993 pour les mêmes prestations liées à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Dans le chef des praticiens de la médecine et des collaborateurs paramédicaux visés à l'article 2, l) et m), de la loi du 9 août 1963 portant institution et organisation d'un régime d'assurance obligatoire pour les soins médicaux et allocations de médecine, la condition visée à l'alinéa précédent est censée être remplie lorsqu'ils n'ont pas refusé d'adhérer à un accord visé à l'article 34 de la loi susvisée, ou respectivement, adhéré à une convention visée à l'article 26 de la même loi, prévoyant une adaptation de leurs honoraires et prix, dont l'impact budgétaire global respecte l'effort de modération visé à l'alinéa précédent.

**Art. 11.** Les tarifs des notaires et huissiers de justice ne peuvent dépasser jusqu'au 23 janvier 1995 ceux en vigueur au 15 novembre 1993, le cas échéant liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

**Art. 12.** Les bénéficiaires de revenus tels que prévus aux articles 24 et 27 du Code des impôts sur les revenus, à l'exclusion de ceux visés aux articles 10 et 11 du présent arrêté, constitueront en 1994, 1995 et 1996, au cas où ces revenus sont supérieurs à ceux obtenus en 1993, liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, une provision, le cas échéant par le biais d'un compte en banque individualisé, à concurrence de cette augmentation avec un maximum annuel de 1,5 % des revenus obtenus en 1993.

Au cas où ces bénéficiaires ne peuvent pas démontrer en date du 31 décembre 1997 qu'ils ont affecté l'équivalent de cette provision à une ou plusieurs des dépenses prévues à l'article 13, ils seront tenus de verser, à cette date, au Fonds de participation, un montant égal à

De instellingen belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen zijn, ieder wat hen betreft, belast met de inning en de invordering van de in het eerste lid bedoelde bijdrage.

Deze bijdrage wordt voor de invordering en inning gelijk gesteld met een sociale zekerheidsbijdrage.

## TITEL II. — Matiging van de andere inkomens

**Art. 8.** Voor de toepassing van dit artikel wordt onder tantièmes verstaan, alle winstuitkeringen uitgekeerd aan bestuurders en zaakvoerders van vennootschappen, in welke vorm ook, met uitsluiting van de dividenden.

De statutaire of daarmee gelijkgestelde uitkeringen die aan de bestuurders en zaakvoerders van de Belgische vennootschappen, opgericht vóór 1 januari 1992, als tantièmes betaalbaar zijn, mogen voor de boekjaren 1994, 1995 en 1996 niet hoger zijn dan het gemiddelde bedrag dat werd toegekend voor de boekjaren 1990, 1991 en 1992, gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Deze boekjaren worden slechts in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddelde bedrag voor zover werkelijk tantièmes werden toegekend.

Wanneer het vennootschappen betreft die werden opgericht na 1 januari 1992 of die voor de boekjaren 1990, 1991 en 1992 geen tantièmes hebben toegekend, mag het bedrag van de tantièmes toegekend voor de boekjaren 1994, 1995 en 1996 niet hoger zijn dan 5 % van de dividenden betaalbaar gesteld voor dezelfde boekjaren.

**Art. 9.** De vennootschappen zullen in 1994, 1995 en 1996, indien de door hen uitgekeerde bezoldigingen, voorzien bij artikel 33 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, hoger liggen dan deze toegekend in 1993, gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, een provisie aanleggen door de inhouding van deze verhoging met een maximum van jaarlijks 1,5 % per betrokken werkende vennoot van deze in 1993 uitgekeerde bezoldigingen.

Indien een vennootschap op datum van 31 december 1997 niet kan aantonen dat zij deze provisie volledig heeft aangewend voor een of meerdere van de in artikel 13 voorziene bestedingen, zal zij gehouden zijn om op deze datum een bedrag gelijk aan deze verhoging, met een maximum van 1,5 % van de in 1993 uitgekeerde bezoldigingen voor elk jaar dat zij deze provisie diende aan te leggen met toepassing van het vorige lid, te storten aan het Participatiefonds.

**Art. 10.** Voor de toepassing van dit artikel dient onder vrije beroepen te worden verstaan deze waarvan de activiteit een overwegend intellectueel karakter heeft, die buiten dienstverband ten persoonlijke titel wordt uitgeoefend, en waarvoor de beoefenaars een bezoldiging genieten, zonder onderscheid of gezegde activiteit individueel, in groepsverband of bij associatie wordt uitgeoefend.

Vanaf 1 januari 1994 tot 23 januari 1995 mogen de bezoldigingen voor prestaties, geleverd door de beoefenaars van vrije beroepen, die het voorwerp uitmaken van tarief-, honoraria-, barema- of abonnementsreglementeringen, niet hoger zijn dan deze die voor dezelfde prestaties van kracht waren op 15 november 1993, gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen.

In hoofde van de beoefenaars van de geneeskunst en paramedische medewerkers bedoeld bij artikel 2, l) en m), van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt de voorwaarde bedoeld in het vorige lid geacht te zijn voldaan wanneer zij niet geweigerd hebben toe te treden tot een akkoord bedoeld bij artikel 34 van deze wet, respectievelijk toegetreden zijn tot een overeenkomst bedoeld bij artikel 26 van dezelfde wet, die in een aanpassing van hun honoraria en prijzen voorziet, waarvan de globale budgettaire weerslag de in het vorig lid bedoelde matigingsinspanning eerbiedigt.

**Art. 11.** De tarieven van de notarissen en gerechtsdeurwaarders mogen tot 23 januari 1995 niet hoger zijn dan deze van kracht op 15 november 1993, desgevallend gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen.

**Art. 12.** De begunstigden van inkomsten zoals voorzien bij de artikelen 24 en 27 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, met uitsluiting van deze bedoeld bij de artikelen 10 en 11 van dit besluit, zullen in 1994, 1995 en 1996, indien deze inkomsten hoger liggen dan deze door hen in 1993 verkregen, gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, een provisie aanleggen, desgevallend door middel van een geïndividualiseerde bankrekening, ten belope van deze verhoging met een maximum van jaarlijks 1,5 % van de in 1993 verkregen inkomsten.

Indien deze begunstigden op datum van 31 december 1997 niet kunnen aantonen dat zij de tegenwaarde van deze provisie hebben bestemd voor een of meerdere van de in artikel 13 voorziene bestedingen, zullen zij op deze datum gehouden zijn een bedrag gelijk

cette augmentation, avec un maximum de 1,5 % des revenus obtenus en 1993 pour chaque année où ils devaient constituer la provision en application de l'alinéa précédent.

**Art. 13.** Les provisions constituées en vertu des articles 9 et 12 sont à utiliser pour le financement d'investissements professionnels, de pertes professionnelles, de frais de personnel pour du personnel supplémentaire ou pour des provisions, comptabilisées par l'entreprise, pour des pertes ou des frais probables.

**Art. 14.** L'adaptation à l'indice visée aux articles 8 à 12 implique que les montants visés auxdits articles sont comparés avec le produit de ces montants et la fraction dans laquelle le numérateur correspond à l'indice de la période en cours, calculé et nommé à cet effet, tandis que le dénominateur reprend l'indice des prix à la consommation de la période de référence.

**Art. 15.** Ceux qui ne respectent pas les dispositions des articles 10 et 11 du présent arrêté, sont tenus de verser une cotisation à l'Office national de sécurité sociale destinée au régime du chômage.

Cette cotisation est, par infraction, égale au double de la différence entre le montant réellement payé et le montant fixé conformément aux articles 10 et 11 du présent arrêté avec un minimum de 5 000 F.

Les modalités de perception et de recouvrement de la cotisation prévue à l'alinéa 1er sont fixées par Nous.

**Art. 16.** L'article 1728 *bis*, alinéa 4, du Code Civil est remplacé par la disposition suivante :

« Le nouvel indice est l'indice calculé et nommé à cet effet du mois précédant celui de l'adaptation des loyers. »

L'article 1728 *bis*, alinéa 5, du même Code, est remplacé par la disposition suivante :

« L'indice de base est l'indice des prix à la consommation du mois précédant le mois pendant lequel la convention a été conclue. »

Pour les conventions conclues à partir du 1er février 1994, l'indice de base est toutefois l'indice calculé et nommé à cet effet du mois précédant le mois pendant lequel la convention a été conclue. »

**Art. 17.** L'article 18 entre en vigueur à la date du 1er janvier 1994.

**Art. 18. § 1er.** Dans la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants, un article 1bis rédigé comme suit est inséré :

« Article 1bis. A partir du 1er janvier 1994, les prestations sociales de la sécurité sociale, les prestations relevant du statut social des travailleurs indépendants et les autres prestations sociales visées à l'article 1er sont liées à l'indice des prix calculé et nommé à cet effet. »

Les prestations ne pourront, à partir du 1er janvier 1994, être adaptées pour la première fois que lorsque l'indice visé à l'alinéa précédent, atteint ou dépasse, selon le cas, l'indice des prix à la consommation qui était en vigueur avant le 1er janvier 1994 et ce, en application des dispositions légales. »

§ 2. L'article 4 de la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, modifié par l'arrêté royal n° 178 du 30 décembre 1982, est complété par l'alinéa suivant :

« A partir du 1er janvier 1994, seul l'indice calculé et nommé à cet effet est pris en considération pour l'application du présent article. »

### TITRE III. — Emplois-tremplin

**Art. 19.** Un contrat de travail pour un emploi-tremplin peut être conclu entre un demandeur d'emploi qui n'a pas atteint l'âge de trente ans au moment de son entrée en service et dont l'activité professionnelle, à ce moment, ne dépasse pas six mois, et un employeur.

Est déterminé par Nous ce qu'il faut entendre par activité professionnelle.

**Art. 20. § 1er.** Le contrat de travail pour un emploi-tremplin est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sous réserve des dérogations prévues dans le présent Titre.

aan deze verhoging, met een maximum van 1,5 % van de in 1993 verkregen inkomsten voor elk jaar dat zij deze provisie dienden aan te leggen in toepassing van het vorige lid, te storten aan het Participatiefonds.

**Art. 13.** De krachtens de artikelen 9 en 12 gevormde provisies dienen aangewend ter financiering van beroepsinvesteringen, beroepsverliezen, personeelskosten voor bijkomend personeel of voor voorzieningen, door de onderneming geboekt, voor waarschijnlijke verliezen of kosten.

**Art. 14.** De aanpassing aan het indexcijfer zoals bedoeld bij de artikelen 8 tot 12 houdt in dat de in deze artikelen bedoelde bedragen worden vergeleken met het produkt van deze bedragen met de breuk, waar in de teller voorkomt het indexcijfer van de lopende periode, daartoe berekend en benoemd, en in de noemer het indexcijfer der consumptieprijzen van de referentieperiode.

**Art. 15.** Wie de bepalingen van de artikelen 10 en 11 van dit besluit niet naleeft, is gehouden een bijdrage te storten aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid bestemd voor het stelsel van de werkloosheid.

Die bijdrage is, per overtreding, gelijk aan het dubbel van het verschil tussen het werkelijk betaalde bedrag en het overeenkomstig de artikelen 10 en 11 van dit besluit vastgestelde bedrag met een minimum van 5 000 F.

De modaliteiten van de inning en de invordering van de in het eerste lid bedoelde bijdrage worden door Ons bepaald.

**Art. 16.** Artikel 1728 *bis*, vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Het nieuwe indexcijfer is het indexcijfer daartoe berekend en benoemd van de maand voorafgaand aan die van de aanpassing van de huurprijzen. »

Artikel 1728 *bis*, vijfde lid, van hetzelfde Wetboek, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Het aanvangsindexcijfer is het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand die voorafgaat aan de maand tijdens welke de overeenkomst is afgesloten. »

Voor de overeenkomsten afgesloten vanaf 1 februari 1994, is het aanvangsindexcijfer echter het indexcijfer daartoe berekend en benoemd van de maand die voorafgaat aan de maand tijdens welke de overeenkomst is afgesloten. »

**Art. 17.** Artikel 16 treedt in werking op 1 januari 1994.

**Art. 18. § 1.** In de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen, ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld, wordt een artikel 1bis luidend als volgt ingelast :

« Artikel 1bis. Vanaf 1 januari 1994 worden de sociale uitkeringen van de sociale zekerheid, de uitkeringen in verband met het sociaal statuut van de zelfstandigen en de andere sociale uitkeringen bedoeld onder artikel 1 verbonden aan het prijsindexcijfer daartoe berekend en benoemd. »

Vanaf 1 januari 1994 mogen de uitkeringen slechts een eerste maal aangepast worden als het indexcijfer bedoeld in het vorige lid, het indexcijfer der consumptieprijzen dat van kracht was vóór 1 januari 1994, naargelang het geval, bereikt of overschrijdt, en dit met toepassing van de wettelijke bepalingen. »

§ 2. Artikel 4 van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982, wordt aangevuld met het volgende lid :

« Vanaf 1 januari 1994 wordt enkel het daartoe berekende en benoemde indexcijfer in aanmerking genomen voor de toepassing van dit artikel. »

### TITEL III — Ingroeibanen

**Art. 19.** Tussen een werkzoekende die minder dan dertig jaar is op het ogenblik van zijn indienstneming, en wiens beroepsactiviteit op dat ogenblik zes maanden niet overschrijdt, en een werkgever kan een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan worden gesloten.

Wat moet verstaan worden onder beroepsactiviteit wordt door Ons bepaald.

**Art. 20. § 1.** De arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan is onderworpen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van de uitzonderingen voorzien in deze Titel.

Ce contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur et doit contenir au moins les mentions visées à l'article 20, § 2, et à l'article 21 du présent arrêté, pour autant qu'elles aient été convenues.

§ 2. Par dérogation aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et à l'issue de la période d'essai, le contrat peut être résilié moyennant un préavis d'une durée d'un mois si le congé émane de l'employeur et d'une semaine si le congé est donné par le travailleur. Ce délai de préavis prend cours le jour qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié. Ce délai de préavis réduit ne peut plus être notifié lorsque l'ancienneté du travailleur dépasse trois ans.

Lorsqu'en application de l'article 21, § 2, le travailleur est occupé successivement dans les liens d'un contrat de travail pour un emploi-tremplin auprès d'employeurs différents, l'ancienneté visée à l'alinéa 1er est calculée tenant compte des années de service dans le cadre des contrats de travail pour un emploi-tremplin successifs.

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 précitée est applicable lorsque le contrat a été résilié sans respecter le délai de préavis prévu au présent paragraphe.

Art. 21. § 1er. Le travailleur engagé dans les liens d'un contrat de travail pour un emploi-tremplin a droit à une rémunération au moins égale à 90 % de :

1° soit la rémunération de départ accordée à un membre du personnel de l'administration où il est occupé, revêtu du même grade ou exerçant la même fonction;

2° soit la rémunération applicable à un travailleur de la même entreprise exerçant une même fonction; à défaut d'un tel point de comparaison, sera prise en considération la rémunération applicable pour une même fonction dans le secteur d'activité dont relève l'entreprise.

Cette rémunération est réduite en proportion des prestations, si le contrat de travail pour un emploi-tremplin est conclu pour un travail à temps partiel.

§ 2. Les dispositions du § 1er s'appliquent pendant les douze premiers mois durant lesquels le travailleur est occupé dans les liens d'un emploi-tremplin. Si le travailleur est occupé successivement par plusieurs employeurs, la durée totale de la période pendant laquelle une rémunération réduite peut être payée ne peut dépasser ces douze mois. Dans ce cas, les dérogations visées à l'article 20, § 2, alinéa 1er, ne sont applicables que pendant le premier contrat de travail pour un emploi-tremplin.

Les modalités d'application du présent paragraphe sont déterminées par Nous.

Art. 22. § 1er. Dans l'article 4, § 1er, de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« Le jeune engagé dans un emploi-tremplin défini par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, est assimilé à un stagiaire pendant la première année de son engagement. »

§ 2. L'article 7, § 3, deuxième alinéa, du même arrêté, est complété comme suit :

« 4° Le jeune engagé dans un emploi-tremplin défini par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, est assimilé à un stagiaire pendant la première année de son engagement. »

#### TITRE IV. — Plans d'entreprise de redistribution du travail

##### CHAPITRE 1er. — Champ d'application

Art. 23. Le présent Titre est d'application 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.

Le champ d'application du présent régime peut être étendu par Nous, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, à d'autres catégories de travailleurs et d'employeurs et à des personnes assimilées à des employeurs et à des travailleurs.

Art. 24. Le présent Titre est également d'application aux autorités désignées par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux employeurs et travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt en moet ten minste de bepalingen bevatten van artikel 20, § 2, en artikel 21 van dit besluit, voorzover deze overeengekomen werden.

§ 2. In afwijking van de bepalingen van genoemde wet van 3 juli 1978, en na het verstrijken van een proefperiode, kan de overeenkomst beëindigd worden mits een opzeggingstermijn van één maand wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en van één week wanneer de opzegging uitgaat van de werknemer. Deze opzeggingstermijn gaat in de dag volgend op die waarin kennis van opzegging is gegeven. Deze verkorte opzeggingstermijn kan niet meer worden betekend wanneer de anciënniteit van de werknemer meer dan drie jaar bedraagt.

Wanneer niet toepassing van artikel 21, § 2, de werknemer achtereenvolgens wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan bij verschillende werkgevers, wordt de anciënniteit bedoeld in het eerste lid berekend rekening houdend met de dienstjaren verworven in het kader van de verschillende arbeidsovereenkomsten van een ingroeibaan.

Artikel 39 van genoemde wet van 3 juli 1978 is van toepassing wanneer de overeenkomst beëindigd werd zonder inachtnaam van de in deze paragraaf voorziene opzeggingstermijn.

Art. 21. § 1. De werknemer die is aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan heeft recht op een loon dat gelijk is aan ten minste 90 % van :

1° ofwel het aanvangsloon toegekend aan een personeelslid van de administratie waar hij is tewerkgesteld, bekleed met dezelfde graad of die dezelfde functie uitoefent;

2° ofwel het loon waarop een werknemer van dezelfde onderneming en die dezelfde functie uitoefent, aanspraak kan maken; bij ontstentenis van zulk vergelijkingspunt, zal het loon dat toepasselijk is voor een zelfde functie in de bedrijfstak waaronder de onderneming ressorteert, in aanmerking worden genomen.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan voor deeltijdse arbeid werd gesloten, wordt dit loon in verhouding tot de prestaties verminderd.

§ 2. De bepalingen van § 1 zijn van toepassing gedurende de twaalf eerste maanden gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in een ingroeibaan. Indien deze werknemer achtereenvolgens tewerkgesteld wordt bij verschillende werkgevers, mag de totale duur van de periode tijdens welke een verminderd loon mag worden betaald, twaalf maanden niet overschrijden. In dit geval gelden de afwijkingen bedoeld in artikel 20, § 2, eerste lid, slechts gedurende de eerste arbeidsovereenkomst voor een ingroeibaan.

De nadere toepassingsmodaliteiten van deze paragraaf worden door Ons bepaald.

Art. 22. § 1. In artikel 4, § 1, van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, wordt het volgend lid ingevoegd tussen het tweede en derde lid :

« De jongere die is aangeworven in een ingroeibaan zoals bepaald door het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, wordt gelijkgesteld met een stagiair gedurende het eerste jaar van zijn aanwerving. »

§ 2. Artikel 7, § 3, tweede lid, van hetzelfde besluit, wordt als volgt aangevuld :

« 4° De jongere die is aangeworven in een ingroeibaan zoals bepaald door het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, wordt gelijkgesteld met een stagiair gedurende het eerste jaar van zijn aanwerving. »

#### TITEL IV. — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid

##### HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Art. 23. Deze Titel 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.

Het toepassingsgebied van deze regeling kan door Ons, bij een in Ministerraad overlegd en gemotiveerd besluit, worden uitgebreid tot andere categorieën van werknemers en werkgevers en personen die met werkgevers en werknemers worden gelijkgesteld.

Art. 24. Deze Titel is eveneens van toepassing op de, door Ons bij een in Ministerraad overlegd besluit, aangeduide overheden en werkgevers en werknemers die ressorteren onder de toepassing van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

Pour les employeurs désignés à l'alinéa précédent, les conditions et les modalités concernant l'octroi, dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du travail, de l'avantage visé à l'article 36, § 1er, et le contrôle de celles-ci seront fixées par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Les plans d'entreprise conclus par ces employeurs peuvent contenir également, outre une ou plusieurs mesures du cadre général visées à l'article 25 du présent arrêté, des mesures spécifiques de redistribution de travail. Ces plans d'entreprise contiennent explicitement l'obligation de résultat prévue à l'article 30.

#### CHAPITRE II. — Plans d'entreprise de redistribution du travail

**Art. 25.** Par « cadre général pour la redistribution du travail », il y a lieu d'entendre le cadre pour la redistribution du travail qui comporte au moins une des mesures suivantes :

- l'emploi à temps partiel volontaire avec ventilation des emplois;
- la diminution de la durée du travail avec recrutement compensatoire;
- la limitation des heures supplémentaires avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière et/ou à la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- l'instauration d'une prépension à temps partiel avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du travail en équipes avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'horaires flexibles avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'une semaine de 4 jours avec recrutement compensatoire.

**Art. 26.** Sans préjudice des mesures prévues dans le cadre général pour la redistribution du travail, les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires peuvent recommander aux entreprises qui relèvent de leur compétence des mesures complémentaires de redistribution du travail ou des règles d'exécution du cadre général plus précises. Le cas échéant, elles peuvent conclure une convention collective de travail-cadre.

**Art. 27.** Les entreprises peuvent, par convention collective de travail, établir un plan d'entreprise de redistribution du travail qui peut comporter les mesures suivantes :

- une ou plusieurs mesures du cadre général, pour la redistribution du travail, visées à l'article 25;
- une ou plusieurs mesures, comme prévues dans une convention collective de travail-cadre visée à l'article 26;
- une ou plusieurs mesures, comme recommandées par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire concernée;
- des mesures de redistribution du travail spécifiques, propres à l'entreprise.

Cette convention collective de travail doit comporter explicitement l'obligation de résultat prévue à l'article 30.

**Art. 28. § 1er.** Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs déclarés à l'Office national de sécurité sociale au 30 juin 1993 et qui n'ont pas de délégation syndicale, peuvent établir un plan d'entreprise de redistribution du travail qui peut comporter les mesures suivantes :

- une ou plusieurs mesures du cadre général, pour la redistribution du travail, visées à l'article 25;
- une ou plusieurs mesures prévues dans une convention collective de travail-cadre visée à l'article 26;
- une ou plusieurs mesures comme recommandées par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire concernée;
- des mesures de redistribution du travail spécifiques, propres à l'entreprise.

Le plan d'entreprise est communiqué au Ministre de l'Emploi et du Travail au moyen d'un acte d'adhésion comme prévu à l'article 29.

§ 2. Le Ministre de l'Emploi et du Travail et le Ministre des Affaires sociales déterminent en concertation commune le mode de calcul du nombre de travailleurs visé au § 1er.

**Art. 29.** Les plans d'entreprise visés à l'article 28 sont établis après consultation des travailleurs selon la procédure qui sera déterminée par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

L'employeur doit ensuite adhérer, par la voie d'un acte, soit à un cadre général pour la redistribution du travail, soit à la convention collective de travail-cadre et/ou à la recommandation en matière de redistribution du travail, qui a été conclue ou formulée le cas échéant. Cet acte peut également comporter des mesures spécifiques de redistribution du travail.

Door Ons zullen, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de voorwaarden en modaliteiten worden vastgesteld met betrekking tot de toekenning in het kader van bedrijfsplannen tot herverdeling van arbeid aan de in het vorige lid vermelde werkgevers van het voordeel vermeld in artikel 36, § 1, alsook in de controle hierop.

De bedrijfsplannen gesloten door deze werkgevers kunnen, naast een of meer maatregelen van het algemeen kader zoals vermeld in artikel 25 van dit besluit, ook specifieke herverdelingsmaatregelen bevatten. Deze bedrijfsplannen bevatten uitdrukkelijk de in artikel 30 voorziene resultaatsverbintenis.

#### HOOFDSTUK II. — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid

**Art. 25.** Onder « algemeen kader tot herverdeling van de arbeid », dient te worden verstaan het kader tot herverdeling van de arbeid dat ten minste één van de volgende maatregelen bevat :

- vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van de arbeidsplaatsen;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijds brugpensioen met verplichte vervanging;
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;
- instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving;
- invoeren van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving.

**Art. 26.** Onverminderd de maatregelen die voorzien zijn in het algemeen kader voor herverdeling van arbeid, kunnen de paritaire comités of subcomités bijkomende herverdelingsmaatregelen of nadere regels van uitvoering van het algemeen kader aanbevelen aan de ondernemingen die ressorteren onder hun bevoegdheid. In voorkomend geval kunnen zij hieromtrent een kader-collectieve arbeidsovereenkomst sluiten.

**Art. 27.** Ondernemingen kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid opzetten dat volgende maatregelen kan bevatten :

- één of meer maatregelen van het algemeen kader, tot herverdeling van de arbeid, bedoeld in artikel 25;
- één of meer maatregelen zoals vermeld in een kader-collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 26;
- één of meer maatregelen zoals aanbevolen door het betrokken paritair comité of subcomité;
- specifieke herverdelingsmaatregelen eigen aan de onderneming.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient uitdrukkelijk een resultaatsverbintenis te bevatten zoals voorzien in artikel 30.

**Art. 28. § 1.** Ondernemingen die minder dan vijftig werknemers op 30 juni 1993 tewerkstelden, aangegeven aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid, en waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, kunnen een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid opzetten dat volgende maatregelen kan bevatten :

- één of meer maatregelen van het algemeen kader tot herverdeling van de arbeid, bedoeld in artikel 25;
- één of meer maatregelen zoals vermeld in een kader-collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 26;
- één of meer maatregelen zoals aanbevolen door het betrokken paritair comité of subcomité;
- specifieke herverdelingsmaatregelen eigen aan de onderneming.

Door middel van een akte van toetreding zoals bepaald in artikel 29, wordt dit bedrijfsplan meegedeeld aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

§ 2. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Sociale Zaken bepalen in gemeen overleg de wijze van berekening van het aantal werknemers bedoeld in § 1.

**Art. 29.** De bedrijfsplannen zoals bedoeld in artikel 28 komen tot stand na raadpleging van de werknemers volgens de procedure die door Ons, bij in Ministerraad overlegd besluit, zal worden bepaald.

De werkgever dient vervolgens door een akte toe te treden tot hetzij het algemeen kader tot herverdeling van arbeid, hetzij tot de kader-collectieve arbeidsovereenkomst en/of aanbeveling inzake herverdeling van de arbeid, die in voorkomend geval werd gesloten of opgesteld. Deze akte kan ook specifieke maatregelen tot herverdeling van de arbeid bevatten.

Cet acte doit comporter explicitement une obligation de résultat visée à l'article 30 et, le cas échéant, une description des mesures de redistribution spécifiques propres à l'entreprise.

Cet acte, approuvé par le Ministre de l'Emploi et du Travail en application de l'article 35, est contraignant pour l'employeur et tous ses travailleurs.

Si le plan d'entreprise visé à l'article 28 comporte des mesures qui entraînent une modification de la rémunération des travailleurs, l'accord individuel de chaque travailleur est requis. Ces accords doivent être joints à l'acte.

La durée de validité de l'acte doit être d'un an au moins.

**Art. 30.** L'obligation de résultat mentionnée aux articles 27 et 29 porte sur le volume de l'accroissement et le délai dans lequel l'accroissement net du nombre de travailleurs doit être réalisé.

### CHAPITRE III. — Procédure administrative

**Art. 31.** Les conventions collectives de travail sont conclues conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

De plus, les conventions collectives de travail mentionnées explicitement qu'elles ont été conclues en application du présent arrêté. La convention collective de travail doit avoir une durée minimale d'un an.

**Art. 32.** Les conventions collectives de travail visées à l'article 27 et les actes d'adhésion visés à l'article 29 sont déposés, avec une copie certifiée conforme 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 peut fixer un modèle uniforme pour les actes d'adhésion visés au premier alinéa.

**Art. 33.** Sans préjudice des dispositions de la loi susmentionnée du 5 décembre 1968, la procédure et les modalités relatives à la conclusion de conventions collectives de travail et d'actes d'adhésion ouvrant le droit à l'avantage visé à l'article 36 peuvent être déterminées par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

**Art. 34.** Au Service de relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, il est instauré une Commission « Plans d'entreprise », composée comme suit :

- un président, un vice-président, deux conseillers et deux secrétaires qui sont désignés par le Ministre de l'Emploi et du Travail. Un conseiller est proposé par le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises;

- cinq membres effectifs et cinq membres suppléants, choisis parmi les candidats proposés sur une liste double par les organisations patronales représentatives, dont au moins deux membres représentent à chaque fois les petites et moyennes entreprises;

- cinq membres effectifs et cinq membres suppléants, choisis parmi les candidats proposés sur une liste double par les organisations syndicales représentatives.

Les membres effectifs et suppléants sont nommés par le Ministre de l'Emploi et du Travail, sur la proposition des organisations intéressées.

Seuls les membres représentant les employeurs et les travailleurs ont le droit de vote.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail fixe les règles spécifiques concernant le fonctionnement de cette Commission « Plans d'entreprise ».

**Art. 35.** Les actes d'adhésion visés à l'article 29 doivent être approuvés par le Ministre de l'Emploi et du Travail, après avis de la Commission « Plans d'entreprise » visée à l'article 34.

Les conventions collectives de travail visées à l'article 27 doivent être approuvées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

L'approbation est considérée comme accordée si le Ministre de l'Emploi et du Travail n'a rendu aucune décision dans un délai de trois mois, à compter du dépôt d'une demande valable et complète au Greffe du Service des relations collectives de travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut accorder l'approbation visée dans cet article au plus tôt à partir du 1er mars 1994.

Deze akte dient uitdrukkelijk een resultaatsverbintenis te bevatten zoals voorzien in artikel 30, en desgevallend, een omschrijving van de specifieke herverdelingsmaatregelen eigen aan de onderneming.

Deze akte, goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid met toepassing van artikel 35, is bindend voor de werkgever en al zijn werknemers.

Indien het bedrijfsplan bedoeld in artikel 28 maatregelen bevat die een wijziging van het loon van de werknemers tot gevolg heeft is de individuele toestemming van elke werknemer vereist. Deze toestemmingen dienen bij de akte te worden gevoegd.

De geldigheidsduur van de akte dient ten minste één jaar te bedragen.

**Art. 30.** De resultaatsverbintenis vermeld in de artikelen 27 en 29, bevat de omvang en de termijn waarbinnen de netto-aangroei van het aantal werknemers moet gerealiseerd worden.

### HOOFDSTUK III. — Administratieve procedure

**Art. 31.** De collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De collectieve arbeidsovereenkomsten vermelden daarenboven uitdrukkelijk dat zij gesloten werden met toepassing van dit besluit. De geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst dient ten minste één jaar te bedragen.

**Art. 32.** De collectieve arbeidsovereenkomsten, bedoeld in artikel 27, en de akten van toetreding, bedoeld in artikel 29, worden samen met een door de werkgever voor eensluidend verklaard afschrift, neergelegd op de Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan een eenvormig model vaststellen voor de in het eerste lid bedoelde akten van toetreding.

**Art. 33.** Onverminderd het bepaalde in de voornoemde wet van 5 december 1968, kunnen door Ons, bij in Ministerraad overlegd besluit, de procedure en de modaliteiten worden vastgelegd met betrekking tot het totstandkomen van collectieve arbeidsovereenkomsten en akten van toetreding die recht geven op het voordeel bedoeld in artikel 36.

**Art. 34.** Bij de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt een Commissie « Bedrijfsplannen » opgericht, die als volgt is samengesteld :

- een voorzitter, een ondervoorzitter, twee adviseurs en twee secretarissen die door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid worden aangewezen. Eén adviseur wordt voorgedragen door de Minister van de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;

- vijf effectieve en vijf plaatsvervangende leden, gekozen onder de kandidaten die door de representatieve werkgeversorganisaties op een dubbele lijst worden voorgedragen, waarvan telkens ten minste twee leden de kleine en middelgrote ondernemingen vertegenwoordigen;

- vijf effectieve en vijf plaatsvervangende leden, gekozen onder de kandidaten die door de representatieve werknemersorganisaties op een dubbele lijst worden voorgedragen.

De effectieve en plaatsvervangende leden worden benoemd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, op de voordracht van de belanghebbende organisaties.

Enkel de leden die de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen hebben stemrecht.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt nadere regelen inzake de werking van deze Commissie « Bedrijfsplannen ».

**Art. 35.** De akten van toetreding, bedoeld in artikel 29, dienen, na advies van de in artikel 34 bedoelde Commissie « Bedrijfsplannen », de goedkeuring te bekomen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in artikel 27 dienen de goedkeuring te bekomen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De goedkeuring wordt geacht te zijn verleend wanneer de Minister van Tewerkstelling en Arbeid binnen een termijn van drie maanden, te rekenen vanaf de neerlegging van een geldige en volledige aanvraag ter Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen, geen uitspraak heeft gedaan.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan de goedkeuring vermeld in dit artikel ten vroegste verlenen met ingang van 1 maart 1994.



#### CHAPITRE IV. — Avantages pour les employeurs

**Art. 36. § 1er.** Les employeurs qui, sur la base d'un plan d'entreprise de redistribution du travail approuvé, visé à l'article 35, connaissent un accroissement net de l'effectif et un nombre au moins égal au nombre de jours déclarés à l'Office national de sécurité sociale, par rapport au trimestre correspondant de l'année 1993, ont droit, pour chaque emploi supplémentaire, à une diminution forfaitaire des cotisations ONSS patronales, à concurrence de 25 000 F par trimestre.

N'est toutefois pas considéré comme emploi supplémentaire :

— un emploi qui ne correspond pas au moins à 50 % d'un emploi à temps plein;

— l'emploi occupé par un jeune, engagé dans le cadre du plan d'embauche des jeunes, comme prévu dans la loi du 23 juillet 1993 portant des mesures de promotion de l'emploi des jeunes dans le cadre du plan d'embauche des jeunes, pendant la période de réduction des cotisations;

— l'emploi occupé par une personne engagée dans le cadre du chapitre VII de la loi-programme du 30 décembre 1988, pendant la période d'exonération des cotisations patronales;

— l'emploi d'un travailleur engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois.

§ 2. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut, pour les entreprises reconnues comme entreprises en difficulté ou en restructuration dans le cadre de la réglementation sur la prépension, remplacer l'année de référence 1993 par une autre année de référence.

L'avantage prévu au § 1er peut, le cas échéant, être accordé par Nous, complètement ou partiellement, aux entreprises mentionnées au premier alinéa, par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres qui en fixera les conditions.

§ 3. Par un arrêté délibéré, en Conseil des Ministres, des règles spécifiques pourront être fixées par Nous concernant l'application éventuelle de l'avantage mentionné au § 1er aux nouvelles entreprises, aux entreprises en fusion ou en scission, ou aux entreprises qui connaissent un accroissement de l'effectif qui n'est pas la suite de l'application d'un plan d'entreprise de redistribution du travail.

**Art. 37.** Les avantages visés à l'article 36 ne peuvent être octroyés que pendant la durée de validité des conventions collectives de travail ou des actes d'adhésion approuvés, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 1997.

#### CHAPITRE V. — Contrôle et évaluation

**Art. 38.** Chaque année, l'employeur établit un rapport qui donne un aperçu des résultats du plan d'entreprise quant à son incidence sur l'emploi.

Ce rapport est communiqué au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou notifié au personnel.

Une copie de ce rapport est transmise au Greffe du Service des relations collectives de Travail et au comité subrégional de l'emploi de la région dans laquelle l'employeur est établi.

Peuvent être déterminées par Nous, des règles et modalités concernant l'information et l'évaluation relative à l'application du présent Titre.

**Art. 39.** Les fonctionnaires et agents désignés par Nous surveillent le respect des dispositions du présent Titre.

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

**Art. 40.** Si l'employeur n'a pas respecté la convention collective de travail ou l'acte d'adhésion approuvé et si l'obligation de résultat visée à l'article 30 n'a pas été respectée, l'approbation de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion peut être retirée par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le cas échéant, l'employeur sera tenu de rembourser l'ensemble ou une partie des avantages reçus indûment.

#### CHAPITRE VI. — Dispositions diverses

**Art. 41.** Dans le cadre des plans d'entreprises prévus par le présent Titre, il pourra être dérogé aux dispositions de l'article 28, § 1er et § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

#### HOOFDSTUK IV. — Voordelen voor de werkgevers

**Art. 36. § 1.** De werkgevers die op basis van een goedgekeurd bedrijfsplan tot herverdeling van arbeid, zoals bedoeld in artikel 35, een netto-aangroei van het aantal werknemers en daarenboven ten minste een gelijk blijvend aantal aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven aantal dagen aantonen, dit in vergelijking met het overeenstemmende kwartaal van het jaar 1993, hebben per bijkomende arbeidsplaats, recht op een forfaitaire vermindering van de RSZ-werkgeversbijdrage van 25 000 F per kwartaal.

Worden evenwel niet beschouwd als een bijkomende arbeidsplaats :

— een betrekking die niet ten minste 50 % van een voltijdse betrekking uitmaakt;

— de betrekking ingenomen door een jongere, aangeworven in het kader van het jongerenbanenplan, zoals voorzien in de wet van 23 juli 1993 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling van jongeren in het raam van het jongerenbanenplan, gedurende de periode van de bijdragevermindering;

— de betrekking ingenomen door een persoon, aangeworven in het kader van hoofdstuk VII van de programmawet van 30 december 1988, gedurende de periode van vrijstelling van de patronale bijdragen;

— de betrekking ingenomen door een werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden.

§ 2. De Minister van Teverkstelling en Arbeid kan voor ondernemingen die erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering in het kader van de brugpensioenreglementering, het referentiejaar 1993 vervangen door een ander referentiejaar.

Door Ons kunnen desgevallend, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het in § 1 vermelde voordeel geheel of gedeeltelijk toegekend worden aan de ondernemingen, vermeld in het eerste lid, en de voorwaarden daartoe worden vastgelegd.

§ 3. Door Ons kunnen, bij een in Ministerraad overlegd besluit, nadere regelen worden vastgesteld met betrekking tot het al dan niet toekennen van het voordeel vermeld in § 1 aan nieuwe bedrijven, bedrijven die fusioneren of splitsen, of bedrijven die een verhoging van hun personeelsbestand kennen die geen gevolg is van de toepassing van een bedrijfsplan tot herverdeling van arbeid.

**Art. 37.** De voordelen bedoeld in artikel 36 kunnen enkel worden toegekend tijdens de geldigheidsduur van de goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomsten of akten van toetreding, en uiterlijk tot 31 december 1997.

#### HOOFDSTUK V. — Controle en evaluatie

**Art. 38.** Jaarlijks maakt de werkgever een verslag op met een overzicht van de resultaten inzake het tewerkstellingseffect van het bedrijfsplan.

Dit verslag wordt meegedeeld aan de ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging of door kennisgeving aan het personeel.

Een copie van dit verslag wordt overgemaakt aan de Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en aan het subregionaal tewerkstellingscomité van de regio waar de werkgever gevestigd is.

Door Ons kunnen nadere regelen en modaliteiten worden vastgesteld met betrekking tot de informatie en de evaluatie betreffende de toepassing van deze Titel.

**Art. 39.** De controle op de naleving van de bepalingen van deze Titel zal gebeuren door de ambtenaren die door Ons worden aangeduid.

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

**Art. 40.** Indien de werkgever de goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst of akte van toetreding en de resultaatsverbintenis bedoeld in artikel 30 niet is nagekomen, kan de goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de toetredingsakte door de Minister van Teverkstelling en Arbeid worden ingetrokken.

In voorkomend geval zal de werkgever tot terugbetaling gehouden zijn van het geheel of gedeelte van de ten onrechte ontvangen voordelen.

#### HOOFDSTUK VI. — Diverse bepalingen

**Art. 41.** In het kader van de bedrijfsplannen voorzien in deze Titel, kan worden afgeweken van de bepalingen van artikel 28, § 1 en § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

**TITRE V. — Plan d'embauche des jeunes**

Art. 42. L'article 7, § 1er, de la loi du 23 juillet 1993 portant des mesures de promotion de l'emploi des jeunes dans le cadre du plan d'embauche des jeunes, est complété comme suit :

« h) des dispositions des Titres IV — Plans d'entreprise de redistribution du travail — et VII — Réduction des cotisations patronales pour les bas salaires — de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

i) des dispositions du Titre III — Emplois-tremplin — de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays. »

**TITRE VI. — Plan plus un**

Art. 43. § 1er. Un article 115bis rédigé comme suit est inséré dans la loi-programme du 30 décembre 1988 :

« Art. 115bis. § 1er. Lorsque l'employeur remplit une des deux conditions visées à l'article 117, § 1er, il bénéficie dans les conditions fixées au § 2 de la dispense des cotisations patronales de sécurité sociale fixées à l'article 115, § 2.

Cette dispense court de la date du début de l'occupation jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui pendant lequel l'occupation a commencé.

§ 2. La dispense visée au § 1er est complète depuis le début de l'occupation jusqu'à la fin du quatrième trimestre suivant celui pendant lequel l'occupation a commencé.

Elle s'élève à 75 % à partir du cinquième jusqu'à la fin du huitième trimestre suivant celui du début de l'occupation et à 50 % à partir du neuvième trimestre jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui du début de l'occupation ».

Art. 44. L'article 128, § 1er, de la même loi est complété comme suit :

« j) des dispositions des Titres IV — Plans d'entreprise de redistribution du travail — et VII — Réduction des cotisations patronales pour les bas salaires — de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

j) des dispositions du Titre III — Emplois-tremplin — de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays. »

Art. 45. L'article 43 entre en vigueur le 1er janvier 1994 et ne s'applique qu'aux travailleurs nouvellement engagés dont l'occupation a commencé au plus tôt le 1er janvier 1994.

**TITRE VII. — Réduction des cotisations patronales pour les bas salaires**

Art. 46. Le présent Titre s'applique aux employeurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et aux travailleurs qu'ils occupent et qui sont soumis à l'ensemble des régimes visés à l'article 21 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs.

Le champ d'application du présent Titre peut être élargi par Nous à d'autres catégories d'employeurs et de travailleurs qu'ils occupent.

Art. 47. § 1er. Les employeurs visés à l'article 46 bénéficient pour les travailleurs visés par le même article et qui sont occupés à temps plein d'une réduction à raison de respectivement 50, 35, 20 et 10 % des cotisations patronales fixées par l'article 38, § 3, 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> et § 3bis de la loi précitée du 29 juin 1981 pour autant que la masse salariale déclarée trimestriellement par travailleur (à 100 %), divisée par le nombre déclaré de journées rémunérées, ne dépasse pas les montants des plafonds journaliers fixés respectivement à 1900, 2050, 2200 et 2350 F.

La réduction visée à l'alinéa précédent est accordée pour les travailleurs à temps partiel, à raison de 50, 35, 20 et 10 % pour autant que la masse salariale déclarée trimestriellement par travailleur (à 100 %) divisée par le nombre d'heures rémunérées ne dépasse pas les montants des plafonds horaires fixés respectivement à 250, 270, 290 et 310 F.

**TITEL V. — Jongerenbanenplan**

Art. 42. Artikel 7, § 1, van de wet van 23 juli 1993 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren in het raam van het jongerenbanenplan, wordt aangevuld als volgt :

« h) van de bepalingen van Titels IV — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid — en VII — Vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen — van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

i) van de bepalingen van Titel III — Ingroeibanen — van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen. »

**TITEL VI. — Plus-éon-plan**

Art. 43. § 1. Een artikel 115bis opgesteld als volgt, wordt ingevoegd in de programmawet van 30 december 1988 :

« Art. 115bis. § 1. Indien de werkgever voldoet aan één van beide in artikel 117, § 1, bedoelde voorwaarden, geniet hij onder de voorwaarden bepaald in § 2, vrijstelling van de in artikel 115, § 2, bepaalde werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

Deze vrijstelling loopt vanaf het begin van de tewerkstelling tot en met het einde van het twaalfde kwartaal dat volgt op dat waarin de tewerkstelling een aanvang heeft genomen.

§ 2. De vrijstelling bedoeld in § 1 is volledig vanaf het begin van de tewerkstelling tot het einde van het vierde kwartaal volgend op dat waarin de tewerkstelling een aanvang heeft genomen.

Zij bedraagt 75 % vanaf het vijfde tot en met het achtste kwartaal volgend op dat waarin de tewerkstelling een aanvang heeft genomen en 50 % vanaf het negende tot en met het twaalfde kwartaal volgend op dat waarin de tewerkstelling een aanvang heeft genomen. »

Art. 44. Artikel 128, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« j) van de bepalingen van Titels IV — Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid — en VII — Vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen — van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

j) van de bepalingen van Titel III — Ingroeibanen — van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen. »

Art. 45. Artikel 43 treedt in werking op 1 januari 1994 en is van toepassing op de nieuw in dienst genomen werknemers waarvoor de tewerkstelling ten vroegste begint op 1 januari 1994.

**TITEL VII. — Vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen**

Art. 46. Deze Titel is van toepassing op de werkgevers op wie de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, toepasselijk is en op de werknemers die ze tewerkstellen en die onderworpen zijn aan het geheel van de regelingen beoogd bij artikel 21 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Het toepassingsgebied van deze Titel kan door Ons uitgebreid worden tot andere categorieën van werkgevers en werknemers die ze tewerkstellen.

Art. 47. § 1. De werkgevers bedoeld in artikel 46 genieten voor de werknemers bedoeld in hetzelfde artikel en die voltijds tewerkgesteld worden een vermindering ten belope van respectievelijk 50, 35, 20 en 10 % van de werkgeversbijdragen vastgesteld bij artikel 38, § 3, 1<sup>o</sup> tot 7<sup>o</sup> en § 3bis van de voornoemde wet van 29 juni 1981, voor zover de loonsom die per werknemer driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %), gedeeld door het aantal vergoede dagen, niet hoger is dan het bedrag van de daggrenzen vastgesteld respectievelijk op 1900, 2050, 2200 en 2350 F.

De vermindering bedoeld in het vorige lid wordt toegestaan voor de deeltijdse werknemers ten belope van respectievelijk 50, 35, 20 en 10 % voor zover de per werknemer driemaandelijks aangegeven loonsom (tegen 100 %) gedeeld door het aantal vergoede uren, de uurloongrenzen vastgesteld op respectievelijk 250, 270, 290 en 310 F niet te boven gaat.

En ce qui concerne les travailleurs manuels et assimilés, la réduction des cotisations visée aux deux premiers alinéas est calculée sur la rémunération portée à 108 %.

Toutefois, la réduction des cotisations n'est pas accordée si le plafond journalier ou le plafond horaire n'atteint pas un montant de 1 500 F par jour ou 200 F par heure.

Les indemnités payées aux travailleurs en raison de la rupture du contrat sont exclues de la réduction des cotisations patronales visée aux deux premiers alinéas.

Par dérogation aux dispositions des deux premiers alinéas il n'y a pas de réduction des cotisations patronales lorsque la masse salariale déclarée trimestriellement pour le travailleur n'est constituée que de primes pour lesquelles il n'y a pas de journées de travail déclarées.

§ 2. Pour certaines catégories d'employeurs, peuvent être fixées par Nous des modalités particulières pour le calcul de la réduction des cotisations patronales.

**Art. 48.** Chaque année et pour la première fois le 1er janvier 1995, Notre Ministre des Affaires sociales peut adapter les limites visées à l'article 47, § 1, en fonction de l'évolution des rémunérations, après avis du Conseil national du travail.

**Art. 49.** Peut être adaptée par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les taux de réduction des cotisations et limites visés à l'article 47, § 1er.

**Art. 50.** Sont exclus de l'application du présent Titre, les employeurs qui, à l'expiration du trimestre pour lequel ils en invoquent l'application, sont débiteurs envers les institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Cependant s'il s'agit d'employeurs qui ont obtenu pour l'apurement de leur dette des délais de paiement qu'ils ont respectés strictement, des dérogations peuvent être accordées par le Comité de gestion des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

**Art. 51.** Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa, le bénéfice des dispositions du présent Titre ne peut être cumulé pour un même travailleur avec le bénéfice d'autres dispositions portant réduction des cotisations patronales.

Dans les limites et suivant des modalités à déterminer par Nous, les employeurs qui bénéficient des avantages des dispositions du Titre VII du présent arrêté, peuvent bénéficier pour le même travailleur de l'avantage prévu au Titre IV du présent arrêté, et de l'arrêté royal du 12 février 1993 portant exécution de l'article 35, § 1er, dernier alinéa, de la loi du 29 juin 1981 portant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Art. 52.** L'employeur établit tous les six mois un rapport relatif au montant et à l'affectation de la diminution des cotisations patronales visées au présent Titre. Ce rapport comporte en outre toutes les données disponibles relatives à l'incidence sur l'emploi de la diminution visée.

Ce rapport est soumis deux fois par an au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale, ou à défaut de celle-ci, aux travailleurs.

Une copie de ce rapport doit être transmise au comité subrégional de l'emploi de la région dans laquelle l'employeur est établi.

Peuvent être déterminées par Nous des règles et modalités concernant l'information et l'évaluation relative à l'application du présent Titre.

**Art. 53.** L'employeur qui ne respecte pas l'obligation d'information, visée à l'article 52, et les arrêtés d'exécution, est tenu de verser une cotisation à l'Office national de sécurité sociale, destinée au régime du chômage.

Cette cotisation s'élève par infraction à 10 000 F.

Les organismes chargés de la perception des cotisations de sécurité sociale sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de la perception et du recouvrement de la cotisation visée à l'alinéa précédent.

Cette cotisation est assimilée, en ce qui concerne le recouvrement et la perception, à une cotisation de sécurité sociale.

**Art. 54.** Le présent Titre entre en vigueur le 1er avril 1994, et est d'application jusqu'au 31 décembre 1997.

Voor de handarbeiders en gelijkgestelden wordt de vermindering van de bijdragen bedoeld bij het eerste en het tweede lid berekend op het loon verhoogd tot 108 %.

Evenwel wordt geen vermindering van de bijdragen toegekend indien de daggrens of de uurgrens geen 1 500 F of 200 F bereikt.

De vergoedingen die aan de werknemers worden betaald ingevolge een verbreking van de dienstbetrekking, zijn uitgesloten van de vermindering van de werkgeversbijdragen bedoeld bij het eerste en het tweede lid.

In afwijking van de bepalingen van het eerste en het tweede lid wordt geen vermindering van de werkgeversbijdragen toegestaan, indien de driemaandelijkse aangegeven loonsom uitsluitend bestaat uit premies, waarvoor geen arbeidsdagen worden aangegeven.

§ 2. Voor bepaalde categorieën van werkgevers kunnen door Ons bijzondere berekeningsmodaliteiten voor de vermindering van de werkgeversbijdragen worden bepaald.

**Art. 48.** Ieder jaar, en voor de eerste maal op 1 januari 1995, kan Onze Minister van Sociale Zaken de grenzen bedoeld bij artikel 47, § 1, aanpassen in functie van de evolutie van de lonen, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 49.** Door Ons kunnen, bij in Ministerraad overlegd besluit, de verminderingpercentages voor de bijdragen en de grenzen, beoogd bij artikel 47, § 1, aangepast worden.

**Art. 50.** Van de toepassing van deze Titel zijn uitgesloten de werkgevers die bij het verstrijken van het kwartaal waarvoor zij de toepassing ervan invoeren, schuldenaar zijn van de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale zekerheidsbijdragen.

Indien de betrokken werkgevers voor de aanzuivering van hun schuld evenwel uitstel van betaling hebben gekregen en de termijnen strikt hebben nageleefd, kan het Beheerscomité van de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale zekerheidsbijdragen, afwijkingen toekennen.

**Art. 51.** Onverminderd de bepalingen van het tweede lid, kan het voordeel van de bepalingen van deze Titel niet voor eenzelfde werknemer samen genoten worden met het voordeel van andere beschikkingen waarbij een vermindering van werkgeversbijdragen wordt toegestaan.

Binnen de grenzen en volgens de nadere regels die door Ons worden bepaald, kunnen de werkgevers die de voordelen van de bepalingen van Titel VII van dit besluit genieten, voor dezelfde werknemer het voordeel genieten van Titel IV van dit besluit, en van het koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot uitvoering van artikel 35, § 1, laatste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

**Art. 52.** De werkgever stelt elke zes maanden een verslag op met betrekking tot het bedrag en de aanwending van de verlaging van de patronale bijdragen bedoeld in onderhavige Titel. Dit verslag houdt bovendien alle beschikbare gegevens in betreffende de tewerkstellingseffecten van bedoelde verlaging.

Dit verslag wordt tweemaal per jaar ter bespreking medegedeeld aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis van deze laatste aan de werknemers.

Een afschrift ervan moet eveneens worden medegedeeld aan het subregionaal tewerkstellingscomité van de regio waar de werkgever gevestigd is.

Door Ons kunnen nadere regelen en modaliteiten worden vastgesteld met betrekking tot de informatie en de evaluatie betreffende de toepassing van deze Titel.

**Art. 53.** De werkgever die de in artikel 52 bedoelde informatieverplichting en de uitvoeringsbesluiten niet nakomt, is gehouden een bijdrage te storten aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid bestemd voor het stelsel van de werkloosheid.

De bijdrage is per overtreding gelijk aan 10 000 F.

De instellingen belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen zijn, ieder wat hen betreft, belast met de inning en de invordering van de in het eerste lid bedoelde bijdrage.

Deze bijdrage wordt door de invordering en inning gelijk gesteld met een sociale zekerheidsbijdrage.

**Art. 54.** Deze Titel treedt in werking op 1 april 1994, en is van toepassing tot 31 december 1997.

**TITRE VIII. — Execution de l'arrêté**

**Art. 55.** Nos Ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 décembre 1994.

**ALBERT**

Par le Roi :

Le premier Ministre,  
J.-L. DEHAENE

Le Vice-premier Ministre,  
G. COËME

Le Vice-premier Ministre,  
W. CLAES

Le Vice-premier Ministre,  
M. WATHELET

Le Vice-premier Ministre,  
H. VAN ROMPUY

Le Ministre des Pensions,  
F. WILLOCKX

Le Ministre de l'Intérieur,  
L. TOBBACK

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,  
Mevr. M. SMET

Le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises,  
A. BOURGEOIS

Le Ministre des Affaires sociales,  
B. ANSELME

**TITEL VIII. — Uitvoering van het besluit**

**Art. 55.** Onze Ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 december 1993.

**ALBERT**

Van Koningswege :

De Eerste Minister,  
J.-L. DEHAENE

De Vice-Eerste Minister,  
G. COËME

De Vice-Eerste Minister,  
W. CLAES

De Vice-Eerste Minister,  
M. WATHELET

De Vice-Eerste Minister,  
H. VAN ROMPUY

De Minister van Pensioenen,  
F. WILLOCKX

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
L. TOBBACK

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
Mme M. SMET

De Minister van de Kleine en Middelgrote Ondernemingen,  
A. BOURGEOIS

De Minister van Sociale Zaken,  
B. ANSELME

**MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

F. 93 — 3050

**20 DECEMBRE 1993. — Arrêté royal portant fixation du cadre organique du personnel de l'Administration centrale du Ministère de la Justice**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'article 66, alinéa 2, de la Constitution;

Vu la décision de transfert à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994 de certains services du Ministère de la Justice au Ministère de l'Intérieur et de la Fonction publique;

Attendu que pour cela il est nécessaire d'adapter sans délai le cadre organique du Ministère de la Justice afin de rendre possible ce transfert;

Attendu que la continuité du service public exige d'adapter la structure d'organisation au niveau des fonctionnaires généraux, en tenant compte des conclusions de la radioscopie, sans toutefois préjuger pour le reste du personnel, de l'application de la circulaire n° 379 du 8 septembre 1993 du Ministère de la Fonction publique;

Vu l'avis motivé du Comité supérieur de concertation du secteur III — Justice du 7 décembre 1993;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 30 novembre 1993;

Vu l'accord de Notre Ministre de la Fonction publique, donné le 30 novembre 1993;

**MINISTERIE VAN JUSTITIE**

N. 93 — 3050

**20 DECEMBER 1993. — Koninklijk besluit houdende vaststelling van het organiek kader van het personeel van het Hoofdbestuur van het Ministerie van Justitie**

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op artikel 66, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op de beslissing tot overheveling per 1 januari 1994 van bepaalde diensten van het Ministerie van Justitie naar het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Ambtenarenzaken;

Overwegende dat het daartoe noodzakelijk is onverwijld het organiek kader van het Ministerie van Justitie aan te passen ten einde overheveling mogelijk te maken;

Overwegende dat de continuïteit van de openbare dienst vereist de organisatiestructuur op het vlak van de ambtenaren-generaal aan te passen, rekening houdend met de conclusies van de doorlichting, zonder dat daarbij, voor het overige personeel, evenwel kan worden vooruitgelopen op het bepaalde in de omzendbrief nr. 379 van 8 september 1993 van het Ministerie van Ambtenarenzaken;

Gelet op het gemotiveerd advies van het Hoog Overlegcomité van sector III — Justitie, gegeven op 7 december 1993;

Gelet op het akkoord van Onze Minister van Begroting, gegeven op 30 november 1993;

Gelet op het akkoord van Onze Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 30 november 1993;