

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[C – 2000/02089]

6 SEPTEMBER 2000

Omzendbrief nr. 495 betreffende de startbaanovereenkomst

Aan de besturen en andere diensten van de federale ministeries en aan de instellingen van openbaar nut die onder het gezag, de controle of het toezicht van de federale Staat vallen.

Mevrouw de Minister,
Mijnheer de Minister,
Mijnheer de Staatssecretaris,

1. Inleiding.

Titel II, Hoofdstuk VIII – Startbaanovereenkomst – van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (*Belgisch Staatsblad* van 27 januari 2000) legt de verplichting op om vanaf 1 april 2000 nieuwe werknemers in dienst te nemen in het kader van een startbaanovereenkomst.

De uitvoeringsmaatregelen van deze wet zijn vastgelegd in :

— het koninklijk besluit van 30 maart 2000 (A) tot uitvoering van de artikelen 23, § 3, 32, tweede en derde lid, 33, § 2, derde lid, 34, 36, 37, § 1, 1°, 39, § 4, tweede lid, en § 5, tweede lid, 42, § 2, 44, § 4, derde lid, 46, eerste lid, 47, § 4, eerste en vierde lid van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 2000 en het erratum in het *Belgisch Staatsblad* van 1 april 2000 dat de bijlage aan dit besluit bekendmaakt met het model van startbaanovereenkomst);

— het koninklijk besluit van 30 maart 2000 (B) tot uitvoering van de artikelen 30, 39, § 1, en § 4, tweede lid, 40, tweede lid, 41, 43, tweede lid, 47, § 1, vijfde lid, en § 5, tweede lid van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 2000 en het erratum in het *Belgisch Staatsblad* van 4 mei 2000).

2. Verplichting tot indienstneming.

De administraties en andere diensten van de federale ministeries en de instellingen van openbaar nut die opgenomen zijn in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut en die vallen onder het gezag, de controle of het toezicht van de federale Staat, zijn ertoe gehouden nieuwe werknemers in dienst te nemen op voorwaarde dat zij minstens 50 personen (fysieke eenheden) tewerkstellen op 30 juni van het voorgaande jaar.

3. Volume van indienstneming.

Artikel 4 van het koninklijk besluit B legt het volume van indienstneming vast op 2000 nieuwe werknemers voor de federale Staat en de overheidsinstellingen die er van afhangen.

De Regering heeft op 24 februari 2000 beslist dit aantal als volgt te verdelen :

— 1/3 wordt verplicht in dienst genomen door de overheidsdiensten die door deze omzendbrief worden beoogd, meer bepaald om te zorgen voor het onthaal en de informatie van de burgers;

— 1/3 wordt door de federale overheid toegewezen aan globale projecten die tegemoetkomen aan maatschappelijke behoeften;

— 1/3 wordt door de federale overheid in samenwerking met de andere entiteiten toegewezen aan globale projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften.

De overheidsdiensten moeten voor de uitvoering van hun individuele verplichting (het eerste derde van de 2000) een aantal nieuwe werknemers in dienst nemen dat overeenstemt met het aantal stagiairs tewerkgesteld op 30 juni 1999 in uitvoering van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 houdende stage en inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. Dit aantal mag niet overschreden worden. De indienstneming van de nieuwe werknemers gebeurt naarmate de stageovereenkomsten een einde nemen.

4. De categorieën van nieuwe werknemers.

Kan als nieuwe werknemer tewerkgesteld worden :

A. elkeen die, net vóór zijn indienstneming :

— niet meer onderworpen is aan de leerplicht,

— minder dan 25 jaar oud is,

— sedert minder dan 6 maanden hetzij geen lessen meer volgt in het voltijds of deeltijds onderwijs, hetzij niet meer deelneemt aan een inschakelingsparcours (actie ondernomen door de arbeidsbemiddelingsdiensten ORBEM, FOREM of VDAB);

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[C – 2000/02089]

6 SEPTEMBRE 2000

Circulaire n° 495 relative à la convention de premier emploi

Aux administrations et autres services des ministères fédéraux ainsi qu'aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat fédéral.

Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,
Monsieur le Secrétaire d'Etat.

1. Introduction.

Le titre II, Chapitre VIII – Convention de premier emploi – de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (*Moniteur belge* du 27 janvier 2000) impose à partir du 1^{er} avril 2000 l'obligation d'occuper des nouveaux travailleurs dans les liens d'une convention de premier emploi.

Les mesures d'exécution de cette loi sont fixées par :

— l'arrêté royal du 30 mars 2000 (A) d'exécution des articles 23, § 3, 32, alinéas 2 et 3, 33, § 2, alinéa 3, 34, 36, 37, § 1^{er}, 1°, 39, § 4, alinéa 2, et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 44, § 4, alinéa 3, 46, alinéa 1^{er}, 47, § 4, alinéas 1^{er} et 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (*Moniteur belge* du 31 mars 2000 et l'erratum au *Moniteur belge* du 1^{er} avril 2000 publiant l'annexe à cet arrêté avec le modèle de convention);

— l'arrêté royal du 30 mars 2000 (B) d'exécution des articles 30, 39, § 1^{er}, et § 4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, § 1^{er}, alinéa 5, et § 5, alinéa 2, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (*Moniteur belge* du 31 mars 2000 et l'erratum au *Moniteur belge* du 4 mai 2000).

2. Obligation d'engagement.

Les administrations et autres services des ministères fédéraux et les organismes d'intérêt public repris à l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat fédéral, sont tenus d'engager des nouveaux travailleurs à condition qu'ils occupent au moins 50 personnes (unités physiques) au 30 juin de l'année précédente.

3. Volume d'engagement.

L'article 4 de l'arrêté royal B détermine un volume d'engagement de 2000 nouveaux travailleurs pour l'Etat fédéral et les établissements publics qui en dépendent.

Le Gouvernement a décidé le 24 février 2000 de répartir ce nombre comme suit :

— 1/3 est engagé obligatoirement par les services publics visés par la présente circulaire, plus particulièrement pour l'accueil et l'information du citoyen;

— 1/3 est affecté par le pouvoir fédéral à des projets globaux qui satisfont des besoins de la société;

— 1/3 est affecté par le pouvoir fédéral en collaboration avec les autres entités à des projets globaux qui satisfont des besoins de la société.

Pour la mise en oeuvre de leur obligation individuelle (premier tiers des 2000), les services publics sont tenus d'engager un nombre de nouveaux travailleurs qui correspond au nombre de stagiaires qu'ils occupaient au 30 juin 1999 en exécution de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes. Ce nombre ne peut être dépassé. L'engagement de nouveaux travailleurs s'effectue au fur et à mesure que les contrats de stage prennent fin.

4. Les catégories de nouveaux travailleurs.

Peut être occupée comme nouveau travailleur :

A. toute personne qui, la veille de son engagement :

— n'est plus soumise à l'obligation scolaire,

— est âgée de moins de 25 ans,

— a cessé de suivre des cours de l'enseignement de plein exercice ou de l'enseignement à horaire réduit ou a cessé de bénéficier d'un parcours d'insertion (action mise en oeuvre par les bureaux de placement de l'ORBEM, FOREM ou VDAB) depuis moins de 6 mois;

B. bij een tekort aan jongeren van de categorie A, elkeen die, net vóór zijn indienstneming :

- werkzoekende is,
- minder dan 25 jaar oud is;

C. bij een tekort aan jongeren van de categorieën A en B, elkeen die, net vóór zijn indienstneming :

- werkzoekende is,
- minder dan 30 jaar oud is.

De overheidsdiensten nemen de nieuwe werknemers in dienst via de gebruikelijke wegen (werkaanbieding, een kandidatuur beantwoorden, plaatsingsbureau, Selor,...).

5. Types tekorten.

a) Tekorten vastgesteld door de subregionale tewerkstellingscomités.

Elk subregionaal tewerkstellingscomité kan binnen zijn ambtsgebied 3 types tekorten vaststellen. Aldus is het toegelaten opeenvolgend een beroep te doen op de categorieën B en C van jongeren :

1. indien het aantal jongeren van categorie A of B lager is dan 20 % van het aantal jongeren op 30 september van het voorgaande jaar (welke ook hun kwalificatie weze);

2. indien het aantal jongeren van categorie A of B lager is dan 3 maal het theoretisch aantal startbaanovereenkomsten (dit theoretisch aantal wordt door elk comité voor zijn ambtsgebied berekend);

3. indien het aantal jongeren van categorie A of B onvoldoende is om te kunnen voldoen aan werkaanbiedingen in bepaalde specifieke kwalificaties.

Er kan een beroep worden gedaan op jongeren van de categorieën B of C gedurende een periode van drie maanden die ingaat op de 9^e werkdag volgend op de dag van de vaststelling van een tekort, behalve in geval van tegengestelde beslissing van de Minister van Werkgelegenheid, zelfs indien er feitelijk geen tekort meer is in de categorieën A of B.

Indien echter het einde van een tekort wordt vastgesteld, moet opnieuw een beroep gedaan worden op jongeren van de categorieën A of B wanneer anderhalve maand verstreken is vanaf deze vaststelling en op voorwaarde dat deze een maand later bevestigd werd.

De lijst van de vastgestelde tekorten en einde tekorten kan geraadpleegd worden op de website van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (www.meta.fgov.be).

b) Tekort vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Indien de jongeren over één van de kwalificaties beschikken waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, is er automatisch opening over het ganse grondgebied tot de categorieën B en C onverschillig welke. Met significant tekort wordt bedoeld het tekort dat betrekking heeft op één van de beroepen die voorkomen op een lijst ad hoc van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze lijst wordt regelmatig bijgewerkt en kan geraadpleegd worden op de website van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (www.meta.fgov.be).

6. Types startbaanovereenkomsten.

Er zijn in de wet van 24 december 1999 drie types van startbaanovereenkomsten – de startbaanovereenkomst kan insluiten :

1. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen de nieuwe werknemer en de werkgever gedurende de eerste 12 maanden met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van zijn overeenkomst;

2. een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, die wordt gesloten tussen de nieuwe werknemer en de werkgever gedurende een periode van 12 tot 24 maanden met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van zijn overeenkomst, voorzover de jongere gedurende deze periode een officieel erkende opleiding volgt;

3. een leerovereenkomst voor een werknemer in loondienst of voor de middenstand, een stageovereenkomst voor de middenstandopleiding, een overeenkomst voor de inschakeling in het arbeidsproces of elke andere vorm van leerlingwezen of inschakeling die de Koning bepaalt, gedurende een periode van 12 tot 24 maanden met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van zijn contract of overeenkomst.

B. en cas de pénurie des jeunes de la catégorie A, toute personne qui, la veille de son engagement :

- est demandeuse d'emploi,
- est âgée de moins de 25 ans;

C. en cas de pénurie de jeunes des catégories A et B, toute personne qui, la veille de son engagement :

- est demandeuse d'emploi,
- est âgée de moins de trente ans.

Les services publics engagent les nouveaux travailleurs via les voies habituelles (offre d'emploi, réponse à une candidature, bureau de placement, Selor,...).

5. Types de pénuries.

a) Pénuries constatées par les comités subrégionaux de l'emploi.

Chaque comité subrégional de l'emploi peut constater dans son ressort territorial 3 types de pénuries. Ainsi est-il permis de faire appel successivement aux catégories B et C de jeunes :

1. si le nombre de jeunes de la catégorie A ou B est inférieur de 20 % au nombre de jeunes de ces catégories au 30 septembre de l'année précédente (quelle que soit leur qualification);

2. si le nombre de jeunes de la catégorie A ou B est inférieur à 3 fois le nombre théorique de conventions de premier emploi (ce nombre théorique est établi par chaque comité pour son ressort);

3. si le nombre de jeunes de la catégorie A ou B n'est pas suffisant pour répondre aux offres d'emplois dans certaines qualifications spécifiques.

Il peut être fait appel aux jeunes des catégories B ou C pendant une période de trois mois qui commence le 9^{ème} jour ouvrable suivant le jour du constat d'une pénurie sauf décision contraire du Ministre de l'Emploi, même si dans les faits la pénurie dans les catégories A ou B n'existe plus.

Toutefois, s'il y a constat de fin d'une pénurie, il doit à nouveau être fait appel aux jeunes des catégories A ou B lorsqu'un mois et demi s'est écoulé depuis ce constat et pour autant que celui-ci ait été confirmé un mois plus tard.

La liste des pénuries et des fins de pénuries constatées peut être consultée sur le site internet du Ministère de l'Emploi et du Travail (www.meta.fgov.be).

b) Pénurie constatée par l'Office national de l'Emploi.

Lorsque les jeunes possèdent une des qualifications pour lesquelles il existe une pénurie importante de main-d'oeuvre, l'ouverture est automatique sur tout le territoire vers les catégories B et C indifféremment. Par pénurie importante, on vise celle qui touche une des professions figurant sur une liste ad hoc de l'Office national de l'Emploi. Cette liste est régulièrement mise à jour et peut être consultée sur le site internet du Ministère de l'Emploi et du Travail (www.meta.fgov.be).

6. Types de conventions de premier emploi.

Il existe dans la loi du 24 décembre 1999 trois types de conventions de premier emploi – la convention de premier emploi peut impliquer :

1. un contrat de travail d'au moins un mi-temps conclu entre le nouveau travailleur et l'employeur durant les 12 premiers mois à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat;

2. un contrat de travail à temps partiel d'au moins un mi-temps, conclu entre le nouveau travailleur et l'employeur durant une période de 12 à 24 mois à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat pour autant que, durant cette période, le jeune suive une formation officiellement reconnue;

3. un contrat d'apprentissage de travailleur salarié ou des classes moyennes, un contrat de stage pour la formation des classes moyennes, une convention d'insertion professionnelle ou toute autre forme d'apprentissage ou d'insertion que le Roi détermine, durant une période de 12 à 24 mois à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat ou de sa convention.

7. Modaliteiten van indienstneming.

De overheidsdiensten zullen zich, voor wat betreft hun individuele verplichting, beperken tot de startbaanovereenkomst van type 1 of 2 (artikel 1, 1^o of 3^o van het model).

Zij zullen met elke nieuwe werknemer een startbaanovereenkomst (het model gehecht aan het koninklijk besluit A dient verplicht gebruikt) en een arbeidsovereenkomst afsluiten. De twee overeenkomsten vangen op dezelfde dag aan.

Binnen de zeven dagen volgend op het begin van de uitvoering van de startbaanovereenkomst wordt een afschrift hiervan bezorgd aan de Directeur-generaal van de Administratie van de Werkgelegenheid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten uitgezonderd de afwijkingen voorzien in de artikelen 34 en 35 van de wet van 24 december 1999. Op te merken valt dat deze afwijkingen dus slechts gelden voor de duur van de startbaanovereenkomst (eerste 12 maanden bij het type 1 of 12 tot 24 maanden bij het type 2).

De duur van de startbaanovereenkomst wordt bepaald door de wet van 24 december 1999 terwijl de duur van de arbeidsovereenkomst vrij bepaald wordt door het akkoord tussen de twee partijen en eventueel de duur van de startbaanovereenkomst kan overschrijden (artikel 3 van het model).

Nochtans vestigt de Minister van Ambtenarenzaken uitdrukkelijk de aandacht op de moeilijkheid om, in het geval het gaat om de uitvoering van de individuele verplichting om nieuwe werknemers in dienst te nemen, aan de arbeidsovereenkomst een langere duur toe te kennen dan deze van de startbaanovereenkomst.

Indien de startbaanovereenkomst inderdaad een nieuwe verplichte indienstneming invoert (« sui generis »), dan moet de eigenlijke arbeidsovereenkomst zich, vanaf het ogenblik dat ze buiten het kader van de startbaanovereenkomst treedt, inschrijven in één van de wettelijke categorieën van indienstneming van contractuelen en dus de vereiste machtiging bekomen hebben (hoofdstuk I van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken en zijn uitvoeringsbesluiten).

Voorzichtigheid is dus geboden om in artikel 3 van het model en in de arbeidsovereenkomst slechts de bepaalde duur zoals vermeld in artikel 6 van het model op te nemen.

Ingeval van een startbaanovereenkomst van het type 2 dient de opleiding in kwestie te worden onderschreven bij het afsluiten van deze overeenkomst.

Elke arbeidsovereenkomst moet voor visum voorgelegd worden aan de inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris of de afgevaardigde van de minister van Begroting.

8. Administratieve en geldelijke situatie van de nieuwe werknemers.

a) Administratieve situatie.

Gelet op het feit dat de startbaanovereenkomst een arbeidsovereenkomst insluit, is de nieuwe werknemer onderworpen aan alle wettelijke en reglementaire bepalingen die gelden voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personen in de federale overheidsdiensten.

b) Geldelijke situatie.

De nieuwe werknemer heeft recht op een loon dat gelijk is aan het aanvangsloon toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift. Wanneer hij verbonden is met een startbaanovereenkomst van type 1, dan ontvangt hij 90 % van dit loon, zonder dat dit lager mag zijn dan het gemiddeld gewaarborgd maandelijks minimuminkomen, indien de werkgever een bedrag gelijk aan 10 % hiervan besteedt aan zijn opleiding.

Voor de rest is hij onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst aangeworven in de ministeries.

9. Informatie op Internet.

Voor bijkomende inlichtingen in verband met de startbaanovereenkomsten is het nuttig volgende websites te raadplegen :

— www.rosetta.be

— www.meta.fgov.be

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,

L. VAN DEN BOSSCHE

7. Modalités d'engagement.

Pour ce qui concerne leur obligation individuelle, les services publics se limiteront à la convention des types 1 ou 2 (article 1^{er}, 1^o ou 3^o du modèle).

Ils signeront avec chaque nouveau travailleur une convention de premier emploi (le modèle annexé à l'arrêté royal A doit obligatoirement être employé) et un contrat de travail. Les deux, convention et contrat, prennent effet le même jour.

Copie de la convention est communiquée dans les sept jours suivant le début de l'exécution de celle-ci au Directeur général de l'Administration de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sauf les dérogations inscrites aux articles 34 et 35 de la loi du 24 décembre 1999. Il est à noter que ces dérogations ne valent donc pour la durée de la convention de premier emploi (les 12 premiers mois dans le cas du type 1 ou 12 à 24 mois dans le cas du type 2).

La durée de la convention de premier emploi est régie par la loi du 24 décembre 1999 tandis que la durée du contrat de travail est fixée librement de l'accord entre les deux parties et peut éventuellement excéder la durée de la convention de premier emploi (article 3 du modèle).

Toutefois, le Ministre de la Fonction publique attire expressément l'attention sur la difficulté qu'il y aura d'assigner au contrat de travail une durée supérieure à celle de la convention de premier emploi pour ce qui concerne l'exécution de l'obligation individuelle d'engager des nouveaux travailleurs.

En effet, si la convention de premier emploi instaure un nouvel engagement obligatoire (« sui generis »), le contrat de travail proprement dit, à partir du moment où il sort du cadre de la convention, doit s'inscrire dans une des catégories légales d'engagement de contractuels et donc avoir reçu l'autorisation requise (chapitre Ier de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique et ses arrêtés d'exécution).

Il est donc prudent de ne reprendre à l'article 3 du modèle de la convention et dans le contrat de travail que la durée déterminée reprise à l'article 6 du modèle.

Dans le cas d'une convention du type 2, il doit être souscrit à la formation en question au moment de la conclusion de cette convention.

Chaque contrat de travail doit être soumis au visa préalable de l'inspecteur des finances, commissaire du gouvernement ou délégué du ministre du Budget.

8. Situation administrative et pécuniaire des nouveaux travailleurs.

a) Situation administrative.

Etant donné que la convention de premier emploi implique un contrat de travail, le nouveau travailleur est soumis à toutes les dispositions légales et réglementaires qui régissent les personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux.

b) Situation pécuniaire.

Le nouveau travailleur a droit à une rémunération égale à la rémunération initiale octroyée à un membre du personnel ayant la même qualification professionnelle, telle qu'elle est établie par le diplôme ou le certificat d'étude. Quand il est lié par une convention de type 1, il reçoit 90 % de cette rémunération, sans toutefois que celle-ci puisse être inférieure au revenu minimum mensuel moyen garanti, si l'employeur consacre un montant égal à 10 % de celle-ci à sa formation.

Pour le reste, il est soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les ministères.

9. Information sur Internet.

Pour des renseignements complémentaires concernant les conventions de premier emploi, il est utile de consulter les sites suivants :

— www.rosetta.be

— www.meta.fgov.be

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,

L. VAN DEN BOSSCHE