

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2011-2012

22 MAI 2012

Proposition de loi visant à favoriser le développement de groupements d'employeurs

(Déposée par Mme Cécile Thibaut et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

1. Cadre général

Depuis une vingtaine d'années, la qualité des emplois offerts en Belgique a tendance à se détériorer. Les contrats sont de plus en plus précaires et flexibles. Le travail à temps partiel, par exemple, a connu une ascension fulgurante; il atteint aujourd'hui près de 30 % de l'emploi total. Ce type de travail touche davantage les femmes (il concerne 42 % des travailleuses contre 11 % des travailleurs masculins) et est souvent contraint. De même, le recours aux contrats à durée déterminée (12 % des contrats) ou aux contrats intérimaires (plus de 90 000 personnes tous les jours travaillent sous ce statut) est de plus en plus fréquent.

Parallèlement à ce phénomène de précarisation de l'emploi, certaines entreprises ont de plus en plus de difficultés à recruter les travailleurs dont elles ont besoin, au moment où le travail doit être accompli.

Les plus petites d'entre elles, notamment les PME dont les activités ne sont pas délocalisables, ne disposent pas des moyens suffisants pour engager (ou du moins hésitent à le faire) le personnel utile pour assurer certaines missions comme des fonctions de support (secrétariat, comptabilité, graphisme, gestion de site web, support logistiques) ou en réponse à des besoins ponctuels.

Et pourtant, se lancer dans cette aventure peut constituer une étape importante dans la vie et dans le

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2011-2012

22 MEI 2012

Wetsvoorstel tot bevordering van de oprichting van werkgeversgroeperingen

(Ingediend door mevrouw Cécile Thibaut c.s.)

TOELICHTING

1. Situatieschets

De voorbije twintig jaar lijkt de kwaliteit van de jobs in België er alleen maar op achteruit te gaan. De werkgevers bieden arbeidsovereenkomsten aan die steeds vaker precair zijn en ze eisen steeds meer flexibiliteit; deeltijdwerk bijvoorbeeld heeft een steile opmars gekend en is momenteel goed voor haast 30 % van alle arbeidsovereenkomsten. Vooral vrouwen doen aan deeltijdwerk (42 % van de werkende vrouwen, tegenover 11 % van de werkende mannen doen aan deeltijdwerk), vaak noodgedwongen. Ook het aantal arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (12 % van alle arbeidsovereenkomsten) en het aantal uitzendarbeidsovereenkomsten (dagelijks zijn meer dan 90 000 uitzendkrachten aan het werk) nemen gestaag toe.

Terwijl de arbeidsovereenkomsten precair worden, vinden sommige ondernemingen almaar moeilijker de juiste mensen in de periodes dat zij het hardst nodig zijn.

De kleinere ondernemingen, met name de kmo's waarvan de activiteiten niet kunnen worden verhuisd, beschikken over onvoldoende middelen (of aarzelen in elk geval) om de nodige mensen aan te trekken voor bepaalde taken, zoals voor ondersteunende functies (secretariaat, boekhouding, grafisch ontwerp, website-beheer, logistieke ondersteuning), of om specifieke noden op te vangen.

Nochtans kan de onderneming die het erop waagt, een belangrijke stap zetten in het bestaan van de firma

renforcement de l'activité de l'entreprise. Face à ces constats, le groupement d'employeurs constitue une opportunité intéressante et innovante de mutualisation des besoins et des moyens et, ainsi, de « rerégulation » de l'emploi.

L'objectif de ces groupements est de mutualiser l'emploi entre plusieurs employeurs et de répondre aux besoins de chacun des employeurs, membre du groupe. Dans le cadre d'un tel groupement, le travailleur, bien que prestant dans plusieurs entreprises, conclut un seul contrat avec le groupement d'employeurs, qui constitue dès lors, sur le plan légal, son employeur unique.

C'est le chapitre XI de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, comprenant les articles 186 à 195, qui a introduit ce concept de « groupement d'employeurs » dans le droit du travail belge.

Selon cette loi, le groupement d'employeurs est « une entreprise (prenant la forme juridique de groupement d'intérêt économique), fondée par d'autres entreprises en vue de se partager le temps de travail de salariés mis à leur disposition afin d'absorber un surplus de travail ou de couvrir des besoins pointus ».

Vu les caractéristiques évoquées ci-dessus, le groupement d'employeurs se distingue de la sous-traitance.

Par ailleurs, le groupement d'employeurs se différencie de l'intérim en ne poursuivant pas de but lucratif et en octroyant aux travailleurs engagés un contrat à durée indéterminée.

2. Avantages du groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs présente une série d'avantages, tant pour les entreprises (essentiellement pour les petites et moyennes entreprises) que pour les travailleurs.

2.1. Avantages pour les entreprises

Le groupement d'employeurs :

1. permet aux entreprises qui n'en ont pas totalement les moyens d'engager un ou des salarié(s) supplémentaire(s) dans le cadre de missions spécifiques ou pour des périodes spécifiques (notamment le travail saisonnier);

en aldus de bedrijfsactiviteit versterken. In dat opzicht biedt de werkgeversgroepering een interessante en originele kans om samen de behoeften aan te pakken en samen middelen in te zetten, en de banen aldus te « herreguleren ».

De werkgeversgroeperingen hebben tot doel de beschikbare mankracht over verscheidene werkgevers te spreiden en tegemoet te komen aan de behoeften van alle ondernemingen die deel uitmaken van een dergelijke groepering. Bij een werkgeversgroepering werkt de werknemer weliswaar voor verscheidene ondernemingen, maar hij heeft alleen een arbeidsovereenkomst met die groepering, die wettelijk zijn enige werkgever is.

Het begrip « werkgeversgroepering » werd in het Belgische arbeidsrecht ingesteld bij de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen (zie hoofdstuk XI, artikelen 186 tot 195).

Met name het *Centre de ressources des groupements d'employeurs* (CRGE) definieert de werkgeversgroepering als een onderneming (in de rechtsvorm van een economisch samenwerkingsverband) die door andere ondernemingen wordt opgericht om de arbeidstijd van hun werknemers te kunnen delen, om achterstand bij het werk in te halen of om bepaalde specifieke behoeften op te vangen.

Door die kenmerken onderscheidt de werkgeversgroepering zich dus van de ondernemingen die een beroep doen op onderaanneming.

Voorts is een werkgeversgroepering ook niet hetzelfde als een onderneming die een beroep doet op uitzendarbeid, aangezien zij geen winstoogmerk heeft en de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan de slag zijn.

2. Voordelen van de werkgeversgroepering

De werkgeversgroepering biedt een aantal voordelen, zowel voor de ondernemingen (met name de kleine en middelgrote ondernemingen) als voor de werknemers.

2.1. Voordelen voor de ondernemingen

Dankzij de werkgeversgroepering kunnen de ondernemingen :

1. die anders helemaal niet over de middelen daartoe beschikken, één of meer extra mensen in dienst nemen voor welbepaalde taken of voor welbepaalde periodes (met name seizoensarbeid);

2. permet aux entreprises de se partager les compétences de travailleurs spécialisés qu'elles n'auraient pu engager seules;

3. permet aux entreprises de fidéliser et de former certains salariés qu'elles n'auraient pas pu engager ou conserver à leur service si elles étaient seules;

4. permet aux entreprises de contribuer à l'insertion de travailleurs de leur environnement proche dans le cadre de véritables contrats de travail, à durée indéterminée;

5. permet aux entreprises de renforcer un ancrage territorial local fort, qui améliore le climat social, tant interne qu'externe;

6. permet aux entreprises de réduire leurs tâches administratives et de faciliter la gestion des ressources humaines (c'est en effet le groupement qui élabore les programmes d'évolution, la formation professionnelle et la gestion de carrière des salariés);

7. permet aux entreprises de s'insérer dans un réseau d'entreprises proches;

8. peut aider les entreprises à faire face à des pointes d'activité soudaines et passagères, par exemple suite à de fortes commandes;

9. peut favoriser le remplacement de salariés absents (malades, en formation, ...).

2.2. Avantages pour les salariés

Le groupement d'employeurs permet aux travailleurs :

1. d'améliorer leurs conditions d'emploi en bénéficiant de contrats à durée indéterminée, plutôt que de contrats d'intérim précaires;

2. d'améliorer leurs conditions de travail, en signant un contrat avec un interlocuteur plus solide, capable de leur offrir une plus grande sécurité et qualité d'emploi;

3. de se confronter à la réalité du monde du travail et d'améliorer leurs compétences (en développant leur polyvalence, de nouvelles compétences, leur capacité d'adaptation, en augmentant les possibilités de formation qui leur sont offertes, ...);

4. de prestre pour une diversité d'activités et d'employeurs (taille, type, secteur, etc.), et donc de varier leur travail, ce qui évite la routine et renforce leurs réseaux professionnels.

Aux yeux des rédacteurs de cette proposition de loi, le groupement d'employeurs constitue un excellent

2. gezamenlijk gebruik maken van de *knowhow* van gespecialiseerde werknemers, die zij in hun eentje niet in dienst hadden kunnen nemen;

3. bepaalde werknemers aan zich binden en voort opleiden, terwijl zij in hun eentje die mensen niet in dienst hadden kunnen nemen of houden;

4. ertoe bijdragen dat mensen uit de nabije omgeving de weg naar de arbeidsmarkt vinden, met een volwaardige arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur;

5. zich lokaal sterk verankeren, wat zowel het interne als externe sociaal klimaat ten goede komt;

6. hun administratieve taken beperken en het HR-beheer stroomlijnen (de werkgeversgroepering zorgt immers voor de loopbaanontwikkelingsprogramma's, het opleidingsaanbod en het loopbaanbeheer);

7. deel uitmaken van een lokaal ondernemingsnetwerk;

8. periodes van plotse en tijdelijke drukte opvangen, bijvoorbeeld wanneer grote orders moeten worden verwerkt;

9. de afwezigheid van werknemers (door ziekte, opleiding, enz.) makkelijker opvangen.

2.2. Voordelen voor de werknemers

Dankzij de werkgeversgroepering kunnen de werknemers :

1. betere arbeidsvoorwaarden genieten doordat zij niet langer met een preciaire uitzendarbeidsovereenkomst aan de slag zijn, maar met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

2. betere arbeidsvoorwaarden genieten doordat zij een arbeidsovereenkomst sluiten met een meer solide partij, die hen meer zekerheid en een betere arbeidskwaliteit kan bieden;

3. een beter zicht krijgen op de realiteit van de arbeidsmarkt en hun vaardigheden aanscherpen (ze worden polyvalenter, ze leren nieuwe vaardigheden aan, ze vergroten hun aanpassingsvermogen, ze maken gebruik van de geboden opleidingskansen, enz.);

4. diverse taken verrichten voor de meest uiteenlopende werkgevers (qua bedrijfsgrootte, functie, sector, enz.) en aldus voor variatie in hun werk zorgen, wat routine voorkomt en hun netwerk van zakelijke contacten vergroot.

De werkgeversgroepering is volgens de indieners van dit wetsvoorstel een uitstekend middel om de

moyen de développer l'emploi local et régional, en transformant des besoins ponctuels et/ou éparés en véritables contrats de travail.

Contrairement à l'intérim, le concept du groupement d'employeurs est « gagnant-gagnant ». Le groupement d'employeurs permet à l'entreprise d'améliorer son fonctionnement, offre une stabilité d'emploi aux travailleurs mutualisés et soutient les politiques publiques d'emploi. Les groupements d'employeurs proposent donc une nouvelle forme d'organisation du travail, collective et solidaire, apte à réconcilier, d'une part, les besoins ponctuels de compétences nécessaires au développement des entreprises et, d'autre part, la stabilité de l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés.

Or, malgré ces multiples avantages, les groupements d'employeurs, tels que définis, pour l'essentiel, par le chapitre précité de la loi du 12 août 2000, ne rencontrent qu'un succès mitigé en Belgique, contrairement à d'autres pays, dont la France (où les groupes d'employeurs ont permis de créer 35 000 emplois). En cause notamment, une série de contraintes juridiques, que cette proposition de loi souhaite lever, mais également un manque de volontarisme et de soutien de la part des pouvoirs publics.

La loi permettant la mise en place de groupements d'employeurs n'a pas encore donné toute sa mesure. Il convient, par les présentes modifications, de lui permettre d'exprimer tout son potentiel.

3. Objectifs de la proposition de loi

3.1. Élargir de deux manières le public de travailleurs que peuvent engager les groupements d'employeurs

3.1.1. Concernant la limite relative aux demandeurs d'emplois inoccupés de longue durée

Actuellement, la législation limite la possibilité d'engagement au sein des groupements aux demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée, bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou bénéficiaires de l'aide sociale financière.

La présente proposition de loi vise à permettre aux groupements d'employeurs d'engager tout type de travailleurs car, au-delà de l'importance de l'accès des plus fragiles à l'emploi, il n'existe pas de réelle raison de limiter l'application de ce système à ceux-ci, puisque les entreprises sont parfois à la recherche de profils pointus.

lokale en regionale werkgelegenheid te ontwikkelen, door voor specifieke en/of sporadische noden tot echte arbeidsovereenkomsten te komen.

In tegenstelling tot de uitzendarbeid is de werkgeversgroepering een « win-winconcept ». Een dergelijke groepering biedt de afzonderlijke onderneming de mogelijkheid haar werking te verbeteren, zorgt voor vastheid van betrekking voor de in *pools* verenigde werknemers en steunt het werkgelegenheidsbeleid van de overheid. Met de werkgeversgroeperingen ontstaat dus een nieuwe vorm van arbeidsorganisatie, die collectief en solidair is. Ook kunnen de specifieke behoeften inzake bekwaamheden die voor de ontwikkeling van de ondernemingen zijn vereist, sporen met vastere banen en met de beroepsrevolutie van de werknemers.

Ondanks die talrijke voordelen kennen de werkgeversgroeperingen, zoals ze voornamelijk in hoofdstuk XI van de voormelde wet van 12 augustus 2000 worden omschreven, maar een matig succes in België; dat ligt elders anders, bijvoorbeeld in Frankrijk, waar de werkgeversgroeperingen hebben geleid tot 35 000 nieuwe banen. Er zijn diverse oorzaken voor dat geringe succes, onder meer een aantal juridische verplichtingen (waaraan dit wetsvoorstel een einde beoogt te maken), maar ook een gebrek aan voluntarisme en aan steun vanwege de overheid.

De wet die de totstandkoming van werkgeversgroeperingen mogelijk maakt, heeft nog geen volle uitwerking gekregen. Bedoeling van de in dit wetsvoorstel opgenomen wijzigingen is dat alle in die wet vervatte mogelijkheden kunnen worden benut.

3. Doelstellingen van het wetsvoorstel

3.1. De categorieën mensen die een werkgeversgroepering in dienst mag nemen, op twee manieren verruimen

3.1.1. De beperking inzake de langdurig niet-werkende werkzoekenden

De huidige wetgeving beperkt de mogelijkheid inzake indienstneming door een werkgeversgroepering tot de langdurig niet-werkende werkzoekenden, die het bestaansminimum of financiële maatschappelijke hulp krijgen.

Dit wetsvoorstel beoogt de werkgeversgroeperingen toe te staan alle werkzoekenden in dienst te nemen. Doordat de ondernemingen soms op zoek zijn naar welbepaalde profielen bestaat er, naast het belang van de toegang van de zwaksten tot de arbeidsmarkt, geen echte reden om de toepassing van die regeling tot hen te beperken.

S'ils font néanmoins le choix d'engager des travailleurs inoccupés de longue durée, les groupements d'employeurs restent, bien évidemment, éligibles aux aides à l'emploi ciblées sur les plus fragiles des demandeurs d'emploi.

Cet élargissement du public cible est accompagné, dans le cadre de la présente proposition de loi, par la suppression des dérogations existantes aujourd'hui au niveau du délai de préavis en cas de départ volontaire du travailleur. La durée de préavis du travailleur qui met fin à son contrat de travail passe dès lors de sept jours à celle prévue par les dispositions en vigueur pour tous les travailleurs, telles que précisées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il apparaît en effet normal aux auteurs, dès lors que la présente proposition de loi vise à élargir le public cible et à pérenniser l'emploi dans le cadre des groupements d'employeurs, de fixer un délai de préavis suffisant pour permettre aux entreprises concernées de s'adapter à l'éventuelle décision d'un travailleur de quitter le groupement.

3.1.2. Concernant la limite relative aux types de contrats proposés

En vertu de la législation actuelle, le groupement d'employeurs ne peut engager de travailleurs que dans le cadre de contrats à temps plein. Or, cette obligation n'est pas toujours en adéquation avec les besoins des membres du groupement et/ou avec les souhaits des travailleurs. D'une part, parce que les entreprises, membres du groupement, n'ont pas toujours besoin, ensemble, d'un travailleur à temps plein (pensons, par exemple, à quelques très petites entreprises (TPE) qui se réunissent au sein d'un groupement pour engager un comptable). Et, d'autre part, parce que tous les travailleurs ne souhaitent pas, ou ne peuvent pas, travailler à temps plein. Dans ce cadre, la présente proposition de loi vise à permettre aux groupements d'employeurs d'engager des travailleurs à temps partiel, pour peu que le contrat concerné corresponde, au moins, à un engagement à mi-temps.

3.1.3. Nécessité de poser des limites

Pour éviter d'éventuels abus, et afin d'assurer une bonne qualité d'emploi, cet élargissement du public de travailleurs et cet assouplissement des conditions contractuelles s'accompagnent de balises.

Als een werkgeversgroepering er niettemin voor opteert langdurig niet-werkende werkzoekenden in dienst te nemen, blijft die groepering uiteraard in aanmerking komen voor de op de zwakste werkzoekenden toegespitste werkgelegenheidsbevorderende maatregelen.

Die verruiming van de doelgroep gaat in dit wetsvoorstel gepaard met de afschaffing van de thans bestaande afwijkingen inzake opzegtermijn in geval van vrijwillig vertrek van de werknemer. In plaats van een termijn van zeven dagen geldt bijgevolg als opzegtermijn voor de werknemer die een einde maakt aan zijn arbeidsovereenkomst, de duur waarin wordt voorzien door de in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervatte bepalingen, die op alle werknemers van toepassing zijn. Doordat dit wetsvoorstel beoogt de doelgroep te verruimen en de werkgelegenheid duurzaam te maken in het kader van de werkgeversgroeperingen, achten de indieners het dan ook normaal dat een opzegtermijn wordt bepaald die lang genoeg is om de betrokken ondernemingen de mogelijkheid te bieden zich aan te passen aan de eventuele beslissing van een werknemer de groepering te verlaten.

3.1.2. De beperking inzake de soorten van voorgestelde overeenkomsten

Krachtens de vigerende wetgeving mag een werkgeversgroepering louter met voltijdse arbeidsovereenkomsten mensen in dienst nemen. Die verplichting strookt echter niet altijd met de behoeften van de leden van de groepering en/of met de wensen van de werknemers: de ondernemingen die lid zijn van de groepering hebben immers niet altijd samen nood aan een voltijdwerker (zo kunnen enkele zeer kleine ondernemingen (zko) zich in een groepering verenigen om bijvoorbeeld één boekhouder in dienst te nemen), en voorts kunnen of willen niet alle werknemers voltijds werken. Dit wetsvoorstel beoogt in dat kader de werkgeversgroeperingen toe te staan mensen deeltijds in dienst te nemen, op voorwaarde dat de betrokken arbeidsovereenkomsten op zijn minst half-tijdse indienstnemen betreffen.

3.1.3. De noodzaak beperkingen op te leggen

Om eventuele misbruiken te voorkomen en om voor kwalitatief goede banen te zorgen, gaan de voormelde verruiming van de potentiële werknemers en versoepeling van de contractuele voorwaarden gepaard met een aantal beperkingen.

A. Règles de priorité

La présente proposition de loi prévoit une règle de priorité à l'égard des travailleurs du groupement ne disposant pas d'un contrat à temps plein, en vue de l'accroissement de leur temps de travail, lorsqu'il y a des possibilités d'engagement dans le groupement d'employeurs.

B. Renforcement du dialogue social

Le développement de groupements d'employeurs, tel que visé par la présente proposition de loi, est susceptible de susciter des questions ou de créer certaines difficultés en matière de représentation des travailleurs et de dialogue social. Par exemple, l'entreprise, membre du groupement, pourrait refuser d'engager certains travailleurs, et ce dans le but de rester en dessous du seuil de représentativité et d'éviter, de ce fait, la présence syndicale en son sein. De même, l'organisation des groupements d'employeurs pourrait entraîner des difficultés de représentation du personnel, puisque celui-ci est éclaté sur plusieurs sites, alors que le caractère itinérant du travail mérite une attention spécifique. La présente proposition de loi prévoit donc que les travailleurs engagés par un groupement d'employeurs, effectuant des prestations au sein d'une entreprise dudit groupement, seront comptabilisés dans le cadre des calculs déterminant l'existence, ou non, et la composition, d'une délégation syndicale, d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail au sein de l'entreprise visée.

C. Égalité salariale entre les travailleurs du groupement et ceux des entreprises membres de ce groupement

Il est important de prévoir des règles visant à ce que les travailleurs du groupement d'employeurs ne puissent être discriminés, au niveau des rémunérations, vis-à-vis des travailleurs des entreprises membres du groupement. La présente proposition de loi instaure le principe «à fonction égale, rémunération égale», d'une part, via la mise en place d'un rapport comparant la structure de rémunération des travailleurs du groupement par rapport à la structure de rémunération des travailleurs des entreprises membres du groupement et, d'autre part, via l'instauration d'une procédure permettant aux représentants des travailleurs de saisir le ministre de l'Emploi en cas de discriminations au niveau des rémunérations. Ce dernier a alors la possibilité d'intervenir et, le cas échéant, de mettre fin à l'agrément du groupement.

A. Voorrangsregels

Dit wetsvoorstel voorziet in een voorrangsregel voor de werknemers van de werkgeversgroepering die niet over een voltijdse arbeidsovereenkomst beschikken. Het is de bedoeling hun arbeidsduur te verlengen als binnen die groepering mogelijkheden bestaan om mensen in dienst te nemen.

B. Versterking van de sociale dialoog

De ontwikkeling van de werkgeversgroepering zoals die in dit wetsvoorstel is bedoeld, kan vragen doen rijzen of bepaalde moeilijkheden veroorzaken inzake vertegenwoordiging van de werknemers en inzake sociale dialoog: zo zou een onderneming die tot een groepering behoort, kunnen weigeren bepaalde mensen in dienst te nemen, om onder de representativiteitsdrempel te blijven en op die manier de aanwezigheid van vakbonden binnen de onderneming te voorkomen. De werkorganisatie van de werkgeversgroepering zou ook kunnen leiden tot moeilijkheden in verband met de vertegenwoordiging van het personeel, omdat dit over meerdere plaatsen verspreid is. De ambulante aard van de arbeid verdient nochtans bijzondere aandacht. Dit wetsvoorstel bepaalt dus dat de door een werkgeversgroepering in dienst genomen werknemers die in een van de ondernemingen van die groepering prestaties verrichten, worden meegenomen in de berekeningen op grond waarvan wordt bepaald of er binnen de betrokken onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging moet bestaan en hoe die moet samengesteld zijn, en of er een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk moeten bestaan.

C. Loongelijkheid tussen de werknemers van de werkgeversgroepering en de werknemers van de ondernemingen die lid zijn van die groepering

Het is belangrijk te voorzien in regels die ervoor zorgen dat de werknemers van de werkgeversgroepering qua bezoldiging niet worden gediscrimineerd ten aanzien van de werknemers van de ondernemingen die tot de groepering behoren. Dit wetsvoorstel stelt het beginsel «gelijk loon voor gelijke functie» in, enerzijds via de uitwerking van een rapport waarin de bezoldigingsstructuur van de werknemers van de groepering wordt vergeleken met die van de werknemers van de ondernemingen die lid zijn van de groepering, en anderzijds door de invoering van een procedure die de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid biedt zich in geval van discriminaties inzake bezoldiging, tot de minister van Werk te wenden. Die minister heeft dan de mogelijkheid om in te grijpen en, in voorkomend geval, de erkenning van de groepering op te heffen.

D. Procédure d'agrément des groupements d'employeurs

Il existe, certes, déjà aujourd'hui, une procédure d'accréditation des groupements d'employeurs. Les auteurs souhaitent cependant renforcer cette procédure, sur le modèle de celle existant dans le cadre du système des titres-service, associant les partenaires sociaux.

Cette procédure d'agrément doit permettre un plus grand contrôle, et une plus grande sélectivité à l'entrée dans le système, afin de détecter et de combattre les abus du système, par exemple à des fins de fraude sociale. Il est donc important de pouvoir exclure certaines entreprises, peu respectueuses du droit social, de la possibilité d'avoir accès à ce mécanisme.

3.2. Facilités en matière de TVA et soutien financier, en instituant des organismes les accompagnant et en favorisant leur existence à long terme

3.2.1. Principe

Mettre en place un groupement d'employeurs engendre dans le chef des employeurs une certaine complexité administrative ainsi que des frais supplémentaires. Dès lors que ces formules servent la politique de l'emploi et contribuent à la création d'emploi, il convient de les soutenir par des incitants, des facilités particulières et en mettant l'accent sur des mesures assurant leur survie à long terme.

3.2.2. Mesures proposées

La présente proposition de loi prévoit dès lors, outre les aides à l'emploi déjà existantes, les mesures complémentaires suivantes.

A. L'amélioration des règles applicables en matière de TVA

Actuellement, au niveau fiscal, les groupements d'employeurs peuvent être exemptés de la TVA sous certaines conditions. L'une de ces conditions est que les membres doivent exercer le même type d'activité. Or, dans la pratique, vu les objectifs des groupements d'employeurs, cette condition s'avère souvent un obstacle majeur et peu justifié. Par ailleurs, cette condition n'est pas nécessaire au vu de la législation européenne en matière de TVA. La présente proposition de loi vise donc à supprimer cette condition.

D. Erkenningsprocedure voor groeperingen van werkgevers

Voor de werkgeversgroeperingen bestaat thans weliswaar al een erkenningsprocedure. De indieners wensen die procedure echter te versterken naar het voorbeeld van die welke in het kader van de dienstenchequeregeling bestaat, en tegelijkertijd de sociale partners erbij te betrekken.

Die erkenningsprocedure moet een striktere controle en een grotere selectiviteit bij de toegang tot de regeling mogelijk maken, teneinde de misbruiken (bijvoorbeeld met het oog op sociale fraude) van de regeling op te sporen en tegen te gaan. Het is dus belangrijk sommige ondernemingen die zich weinig aan het sociaal recht gelegen laten, de toegang tot die regeling te kunnen ontzeggen.

3.2. Voorzieningen inzake btw en financiële steun, door instanties in te stellen die hen begeleiden en hun bestaan op lange termijn ondersteunen

3.2.1. Beginsel

Een groepering van werkgevers oprichten, veroorzaakt voor de werkgevers enige administratieve complexiteit en bijkomende kosten. Aangezien die formules het werkgelegenheidsbeleid dienen en tot de banencreatie bijdragen, moeten die worden ondersteund met stimuli en bijzondere voorzieningen en door de klemtoon te leggen op maatregelen die het voortbestaan ervan op lange termijn waarborgen.

3.2.2. Voorgestelde maatregelen

Dit wetsvoorstel voorziet dan ook, naast de al bestaande werkgelegenheidsondersteunende voorzieningen, in de volgende extra maatregelen.

A. Verbetering van de toepasselijke btw-regels

Momenteel kunnen de werkgeversgroeperingen onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld van de btw. Een van die voorwaarden is dat de leden hetzelfde soort activiteit moeten uitoefenen. Gelet op de bedoeling van de werkgeversgroeperingen blijkt die voorwaarde in de praktijk echter vaak een grote en niet echt verantwoorde hindernis. Bovendien is die voorwaarde niet vereist in het licht van de EU-wetgeving inzake btw. Dit wetsvoorstel strekt er dus toe die voorwaarde af te schaffen.

B. Aide forfaitaire

L'attribution d'une aide forfaitaire, de 2 500 euros, est prévue lors du lancement d'un groupement d'employeurs, à rembourser si le groupement d'employeurs n'existe plus deux ans plus tard.

C. Organismes de soutien

La création, dans chaque Région, d'un centre de ressources des groupements d'employeurs est incluse dans la proposition de loi, en s'inspirant des modèles déjà existants à Bruxelles et en Wallonie. Sans l'appui de tels centres, pour impulser et accompagner la démarche, peu d'initiatives émergent et aboutissent.

Le dispositif étant encore méconnu par les entreprises, un travail important d'information et de sensibilisation doit être réalisé auprès d'elles. Par ailleurs, une fois un besoin et un intérêt pour la formule exprimés par l'une ou l'autre entreprise, il faut encore trouver d'autres partenaires pour atteindre la taille nécessaire pour l'engagement en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un ou de plusieurs travailleurs.

Les centres de ressources des groupements d'employeurs doivent, à cet égard, jouer un rôle de détection et d'analyse des besoins, de mise en réseau des partenaires potentiels, et de validation de la parfaite complémentarité des demandes. Enfin, une fois le partenariat constitué, l'accompagnement par un centre de ressources des groupements d'employeurs peut aussi être profitable pour régler les charges organisationnelles, administratives et légales qui pèsent aussi sur la création de ces entreprises spécifiques.

3.3. Conclusions

Les mesures prévues par la présente proposition de loi permettront d'encourager le développement de groupements d'employeurs. Ce faisant, on soutiendra la création d'emplois, on dynamisera le marché du travail local et régional et on rencontrera une série de nouveaux besoins des entreprises et des travailleurs.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 2 et 3

Ces dispositions visent à clarifier la dénomination des chapitres et des sections de la loi du 12 août 2000 précitée, en vue de mettre ses termes en concordance

B. Forfaitaire steun

Er is voorzien in de toewijzing van een forfaitaire steun ten bedrage van 2 500 euro bij de oprichting van een groepering van werkgevers; die steun moet worden terugbetaald wanneer die groepering twee jaar nadien niet meer bestaat.

C. Ondersteunende instanties

Het wetsvoorstel stelt ook in uitzicht dat in elk Gewest een hulpcentrum voor de werkgeversgroeperingen wordt opgericht, naar het voorbeeld van die welke al bestaan in Brussel en Wallonië. Zonder de steun van dergelijke centra, die ertoe strekken de aanpak te stimuleren en te begeleiden, komen weinig initiatieven op gang en tot stand.

Deze voorziening is nog onbekend bij de ondernemingen, en ten behoeve van die bedrijven moet nog veel werk worden gemaakt van voorlichting en bewustmaking. Zodra deze of gene onderneming te kennen geeft aan de formule nood te hebben en er belangstelling voor te betonen, moeten overigens nog andere partners worden gevonden om de vereiste omvang te bereiken, teneinde een of meer mensen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst te nemen.

In dat verband moeten de hulpcentra van de werkgeversgroeperingen uitmaken en analyseren waaraan er precies nood is; voorts moeten zij tussen de potentiële partners een netwerk uitbouwen en bevestigen dat de aanvragen elkaar volmaakt aanvullen. Zodra het partnerschap gevormd is, kan begeleiding van de werkgeversgroeperingen door een hulpcentrum ook voordelig zijn ter regeling van de organisatorische, administratieve en juridische lasten die gepaard gaan met de oprichting van die specifieke ondernemingen.

3.3. Conclusies

De maatregelen waarin dit wetsvoorstel voorziet, zullen de uitbouw van werkgeversgroeperingen kunnen aanmoedigen. Zulks zal de banencreatie ondersteunen, de lokale en regionale arbeidsmarkt dynamischer maken en tegemoet komen aan een reeks nieuwe behoeften van ondernemingen en werknemers.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikelen 2 en 3

Deze bepalingen strekken ertoe de benamingen van de hoofdstukken en afdelingen van de voormelde wet van 12 augustus 2000 te verduidelijken, teneinde de

avec les propositions qui sont faites dans la présente proposition de loi.

Articles 4, 5 et 8

Ces articles visent à mettre en place une procédure d'agrément des groupements d'employeurs, sur le modèle de celle existant déjà dans le cadre du système des titres-services, en associant les partenaires sociaux.

Article 6

Cette disposition vise à permettre aux groupements d'employeurs d'engager tout type de travailleurs.

Article 7

Cet article vise, d'une part, à supprimer les dérogations existantes aujourd'hui au niveau du délai de préavis.

Il vise, d'autre part, à :

- permettre aux groupements d'employeurs d'engager des travailleurs à mi-temps;
- mettre en place une règle de priorité à l'égard des travailleurs ne disposant pas d'un contrat à temps plein, s'ils souhaitent l'accroissement de leur temps de travail, lorsqu'il y a des possibilités d'engagement dans l'entreprise.

Articles 9, 13 et 15

Ces dispositions visent à renforcer le dialogue social dans les entreprises. Dès lors, les travailleurs engagés par un groupement d'employeurs effectuant des prestations au sein d'une entreprise dudit groupement seront comptabilisés en vue de déterminer l'existence et la composition d'une délégation syndicale, d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail de celle-ci.

Article 10

Cet article vise à mettre en place des balises, afin que les travailleurs du groupement d'employeurs ne puissent être discriminés, au niveau des rémunérations, vis-à-vis des travailleurs des entreprises membres du groupement.

bewoordingen ervan af te stemmen op de in dit wetsvoorstel geformuleerde voorstellen.

Artikelen 4, 5 en 8

Deze artikelen strekken ertoe een erkenningsprocedure uit te werken voor de groeperingen van werkgevers, naar het voorbeeld met die welke al voor de dienstenchequeregeling bestaat, alsmede de sociale partners bij de zaak te betrekken.

Artikel 6

Deze bepaling beoogt de werkgeversgroeperingen toe te staan ongeacht welke potentiële werknemer in dienst te nemen.

Artikel 7

Dit artikel is er enerzijds op gericht de thans bestaande afwijkingen inzake de opzeggingstermijn af te schaffen.

Anderzijds strekt het ertoe :

- de werkgeversgroeperingen toe te staan mensen halftijds in dienst te nemen;
- ten aanzien van de werknemers zonder voltijdse arbeidsovereenkomst maar die meer arbeidstijd wensen, een voorangsregeling in te stellen indien er mogelijkheden bestaan om hen binnen de onderneming in dienst te nemen.

Artikelen 9, 13 en 15

Deze bepalingen strekken ertoe de sociale dialoog in de ondernemingen meer diepgang te geven. Daarom zal rekening worden gehouden met het aantal werknemers van een groepering van werkgevers dat aan de slag is in een onderneming van die groepering om te bepalen of een vakbondsafvaardiging, een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk vereist zijn, en om de samenstelling vast te stellen.

Artikel 10

Dit artikel beoogt krijtlijnen uit te tekenen om te voorkomen dat de werknemers van de groepering van werkgevers met betrekking tot hun bezoldiging kunnen worden gediscrimineerd ten aanzien van de werknemers van de ondernemingen die tot de groepering behoren.

Article 11

On vise à attribuer une aide forfaitaire de lancement s'élevant à 2 500 euros pour un nouveau groupement d'employeurs. Cette aide doit être remboursée en cas de disparition du groupement dans les deux ans. Si le groupement continue d'exister, elle reste acquise.

Article 12

Cette disposition a pour but de créer, dans chaque Région, un centre de ressources des groupements d'employeurs, sur la base des centres existants.

Article 14

On vise à supprimer la condition prévoyant que les membres d'un groupement d'employeurs doivent exercer le même type d'activité pour que le groupement d'employeurs puisse être exempté de la TVA.

Cécile THIBAUT.
Mieke VOGELS.
Jacky MORAEL.
Zakia KHATTABI.
Freya PIRYNS.

*
* *

Artikel 11

Het ligt in de bedoeling het opstarten van een nieuwe groepering van werkgevers te ondersteunen door die een forfaitaire startpremie van 2 500 euro toe te kennen. Dat bedrag moet worden terugbetaald indien de groepering binnen twee jaar wordt ontbonden. Als de groepering na twee jaar nog bestaat, is de steun verworven.

Artikel 12

Deze bepaling strekt ertoe in elk Gewest een hulpcentrum voor de groeperingen van werkgevers op te richten, op basis van de bestaande centra.

Artikel 14

Deze bepaling beoogt de voorwaarde af te schaffen die bepaalt dat de leden van een groepering van werkgevers dezelfde soort van activiteit moeten uitoefenen opdat de groepering van werkgevers voor btw-vrijstelling in aanmerking komt.

*
* *

PROPOSITION DE LOICHAPITRE 1^{er}**Disposition générale**Article 1^{er}

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

CHAPITRE 2

Modifications de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses

Art. 2

L'intitulé du chapitre XI de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses est remplacé comme suit :

« Mise à disposition de travailleurs à des utilisateurs dans le cadre de groupements d'employeurs et organisation d'un intérim d'insertion ».

Art. 3

L'intitulé de la section première du chapitre précité de la loi précitée est remplacé comme suit :

« Mise à disposition de travailleurs à des utilisateurs dans le cadre de groupements d'employeurs ».

Art. 4

À l'article 186 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

1. à l'alinéa 1^{er}, dont le texte actuel formera le paragraphe premier, entre les mots « peut autoriser » et « des groupements d'employeurs » sont insérés les mots « , via l'octroi d'un agrément, »;

2. les alinéas 2 et 3 sont remplacés par le paragraphe 2 suivant :

« § 2. Afin d'obtenir l'agrément visé au paragraphe 1^{er}, les entreprises qui composent un groupement d'employeurs doivent, notamment, satisfaire aux conditions énumérées aux alinéas qui suivent :

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen

Art. 2

Het opschrift van hoofdstuk XI van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen wordt vervangen als volgt :

« Terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers in het kader van groeperingen van werkgevers, en tot organisatie van een invoeginterim ».

Art. 3

Het opschrift van afdeling I van voormeld hoofdstuk van de voormelde wet wordt vervangen als volgt :

« Terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers in het kader van groeperingen van werkgevers ».

Art. 4

In artikel 186 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1. in het eerste lid, waarvan de huidige tekst § 1 zal vormen, worden tussen de woorden « kan de minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid aan werkgeversverbanden » en de woorden « de toelating verlenen », de woorden « , via een erkenning, » ingevoegd;

2. het tweede en het derde lid worden vervangen door een § 2, luidend als volgt :

« § 2. Om in aanmerking te komen voor de in paragraaf 1 bedoelde erkenning moeten de ondernemingen die een groepering van werkgevers vormen, meer bepaald voldoen aan de voorwaarden die in de volgende leden worden opgesomd :

1. les entreprises ne sont pas redevables d'arriérés d'impôts, ni d'arriérés de cotisations à percevoir (par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale), ni d'arriérés de paiement de montants réclamés par l'Office national de l'emploi; ne sont pas considérées comme arriérés, les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté;

2. le responsable de l'entreprise doit signer un document par lequel il déclare :

a) ne pas se trouver en état de faillite;

b) ne pas compter parmi ses administrateurs, gérants, mandataires ou personnes ayant le pouvoir d'engager l'entreprise, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et aux faillits d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;

c) ne pas compter parmi ses administrateurs, gérants, mandataires ou personnes ayant le pouvoir d'engager l'entreprise, des personnes qui, dans les 5 années écoulées, ont été déclarées responsables des engagements ou dettes d'une société faillie, en application des articles 213, 229, 231, 265, 314, 315, 456, 4° ou 530 du Code des sociétés, ou pour lesquelles le tribunal n'a pas prononcé l'excusabilité sur la base de l'article 80 de la loi du 8 août 1997 sur les faillites;

d) ne pas compter, parmi ses administrateurs, gérants, mandataires ou personnes ayant le pouvoir d'engager l'entreprise, des personnes qui, dans les 3 années écoulées, ont été impliquées dans une faillite, liquidation ou opération similaire.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer des conditions supplémentaires auxquelles l'entreprise doit répondre pour être agréée.

L'agrément visé au paragraphe 1^{er} et son retrait se font par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, après avis d'une commission consultative des agréments, dans laquelle les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sont représentées de manière égale. Le Roi détermine la procédure d'agrément à suivre, ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement de la commission consultative des agréments.

Le ministre peut également retirer l'agrément lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les obligations légales, réglementaires et conventionnelles qui lui incombent. »

1. de ondernemingen zijn geen achterstallige belastingen verschuldigd, noch door een met de inning van de sociale-zekerheidsbijdragen belaste instelling te vorderen achterstallige bijdragen, noch door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gevorderde achterstallen; de bedragen waarvoor een aflossingsplan werd opgesteld dat in acht wordt genomen, worden niet als achterstallen beschouwd;

2. het ondernemingshoofd moet een document ondertekenen waarbij hij verklaart :

a. niet in staat van faillissement te verkeren;

b. onder zijn bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen die bevoegd zijn om de onderneming te binden, geen personen te hebben voor wie de uitoefening van die functies verboden is krachtens koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;

c. onder zijn bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen die bevoegd zijn om de onderneming te binden, geen personen te hebben die gedurende de voorbije 5 jaar aansprakelijk zijn gesteld voor de verbintenissen of schulden van een failliete onderneming, met toepassing van de artikelen 213, 229, 231, 265, 314, 315, 456, 4°, of 530 van het Wetboek van Vennootschappen, of voor wie de rechtbank op grond van artikel 80 van de faillissementswet van 8 augustus 1997 geen verschoonbaarheid heeft uitgesproken;

d. onder zijn bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen die bevoegd zijn om de onderneming te binden, geen personen te hebben die gedurende de voorbije 3 jaar betrokken waren bij een faillissement, vereffening of gelijksoortige gebeurtenis.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijkomende voorwaarden vaststellen waaraan de onderneming moet voldoen om te worden erkend.

De in paragraaf 1 bedoelde erkenning en de intrekking ervan worden uitgevoerd door de minister die bevoegd is voor Werk, na advies van een adviescommissie erkenningen, waarin de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers gelijk zijn vertegenwoordigd. De Koning bepaalt de te volgen erkenningsprocedure, alsook de samenstelling en de nadere werkingsregels van de adviescommissie erkenningen.

De minister kan de erkenning ook intrekken, indien de werkgeversgroepering de haar bij wet, reglement en overeenkomst ten taste vallende verplichtingen niet nakomt. »

Art. 5

À l'article 187, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots « d'une autorisation telle que prévue » sont remplacés par les mots « d'un agrément tel que prévu ».

Art. 6

L'article 188 de la même loi est abrogé.

Art. 7

À l'article 189 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

1. l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Il doit être conclu pour une durée indéterminée et, au minimum, à mi temps. Les salariés à temps partiel, occupés au sein du groupement d'employeurs, qui souhaitent occuper un emploi à temps plein, ont priorité d'attribution lorsqu'un tel emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent se libère ou est créé. Le groupement porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »;

2. l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 8

À l'article 192, alinéa 2, de la même loi, les mots « de l'autorisation donnée » sont remplacés par les mots « de l'agrément donné ».

Art. 9

Dans la même loi est inséré un article 193/1, rédigé comme suit :

« Art. 193/1. En vue de déterminer l'existence et la composition de la délégation syndicale au sein d'une entreprise appartenant à un groupement d'employeur, il sera tenu compte des travailleurs engagés par le groupement d'employeurs effectuant des prestations au sein de l'entreprise visée. »

Art. 10

Dans la même loi est inséré un article 193/2, rédigé comme suit :

Art. 5

In artikel 187, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « om te kunnen genieten van een toelating zoals bedoeld in artikel 186 » vervangen door de woorden « om een erkenning zoals bedoeld in artikel 186 te kunnen genieten ».

Art. 6

Artikel 188 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 7

In artikel 189 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1. het tweede lid wordt vervangen als volgt :

« Zij moet worden gesloten voor onbepaalde tijd en ten minste voor halftijdse arbeidsprestaties. De deeltijdse werknemers die in de werkgeversgroepering worden ingezet en die een voltijdse betrekking wensen uit te oefenen, hebben bij de toewijzing voorrang, indien een dergelijke tot hun beroeps categorie behorende betrekking of een gelijkwaardige betrekking vrijkomt of wordt gecreëerd. De werkgeversgroepering brengt de lijst van de overeenstemmende beschikbare betrekkingen ter kennis van haar werknemers. »;

2. het vierde lid wordt opgeheven.

Art. 8

In artikel 192, tweede lid, van dezelfde wet worden de woorden « goedkeuring » en « toelating » vervangen door het woord « erkenning ».

Art. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 193/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 193/1. Teneinde het bestaan en de samenstelling van de vakbondsafvaardiging in een onderneming die behoort tot een werkgeversgroepering te bepalen, wordt rekening gehouden met de door de werkgeversgroepering in dienst genomen werknemers die in de onderneming prestaties verrichten. »

Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 193/2 ingevoegd, luidende :

«Art. 193/2. Le gérant du groupement compare tous les deux ans, dans un rapport, la structure de rémunération des travailleurs du groupement par rapport à la structure de rémunération des travailleurs actifs au sein des membres du groupement, afin de déterminer si le groupement offre à ses travailleurs des rémunérations au moins égales à celles offertes par les membres du groupement, pour des fonctions équivalentes.

Le gérant du groupement transmet ce rapport, tous deux les ans, à l'assemblée générale des membres du groupement, ainsi qu'aux délégations syndicales et au conseil d'entreprise des membres du groupement, si de tels organes existent.

Sur la base de ce rapport, les représentants des travailleurs du groupement d'employeurs ou les représentants des travailleurs des membres du groupement d'employeurs peuvent saisir le ministre de l'Emploi si le principe décrit à l'alinéa 1^{er} n'est pas respecté. Dans ce cas, le ministre de l'Emploi peut, après avis de la commission consultative des agréments visée par l'article 186, retirer l'agrément du groupement d'employeurs.

Les mesures d'exécution du présent article sont prises par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.»

Art. 11

Dans la même loi est inséré un article 193/3, rédigé comme suit :

«Art. 193/3. Tout nouveau groupement d'employeurs bénéficie, lors de son lancement, d'une prime de 2 500 euros. Cette prime doit être remboursée en cas de dissolution du groupement dans les deux ans, selon des modalités prévues par le Roi.»

Art. 12

Dans la même loi est inséré un article 193/4, rédigé comme suit:

«Art. 193/4. Dans chaque région, un centre de ressources des groupements d'employeurs est institué et agréé. Ces centres ont notamment pour mission :

— d'informer et de sensibiliser les entreprises à l'existence des groupements d'employeurs;

— de participer à la mise sur pied et à l'accompagnement de groupements d'employeurs qui en font la demande;

«Art. 193/2. De zaakvoerder van de werkgevers-groepering vergelijkt om de twee jaar in een rapport de bezoldigingsstructuur van de werknemers van de groepering met de bezoldigingsstructuur van de werknemers die werkzaam zijn bij de leden van de groepering, om te bepalen of de groepering haar werknemers bezoldigingen biedt die ten minste gelijk zijn aan die welke voor gelijkwaardige functies door de leden van de groepering worden geboden.

De zaakvoerder van de werkgeversgroepering zendt om de twee jaar dat rapport naar de algemene vergadering van de leden van de groepering, alsook naar de vakbondsafvaardigingen en de ondernemingsraad van de leden van de groepering, indien dergelijke organen bestaan.

Op basis van dat rapport kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers van de werkgevers-groepering of de vertegenwoordigers van de werknemers van de leden van de werkgeversgroepering zich tot de minister van Werk wenden, als het in het eerste lid beschreven principe niet wordt nageleefd. In dat geval kan de minister van Werk, nadat hij het advies heeft ingewonnen van de bij artikel 186 bedoelde adviescommissie erkenningen, de erkenning van de werkgeversgroepering intrekken.

De maatregelen tot uitvoering van dit artikel worden genomen door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.»

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 193/3 ingevoegd, luidende :

«Art. 193/3. Elke nieuwe werkgeversgroepering heeft bij de start recht op een premie van 2 500 euro. Die premie moet ingeval de werkgeversgroepering binnen twee jaar wordt ontbonden, worden terugbetaald volgens door de Koning bepaalde nadere voorwaarden.»

Art. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 193/4 ingevoegd, luidende :

«Art. 193/4. In elk gewest wordt een hulpcentrum voor werkgeversgroeperingen opgericht en erkend. Die centra hebben met name de opdracht :

— de ondernemingen over het bestaan van de werkgeversgroeperingen te informeren en te sensibiliseren;

— ondersteuning te bieden bij de oprichting en de begeleiding van werkgeversgroeperingen die daar om verzoeken;

— de participer, contre rémunération, à la gestion journalière des groupements d'employeurs qui en font la demande.

Le développement et l'octroi de nouvelles missions aux centres de ressources des groupements d'employeurs, existants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, font l'objet de mesures fixées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.»

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 13

L'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie est complété par un § 7, rédigé comme suit:

«§ 7. Si l'entreprise fait partie d'un groupement d'employeurs, tel que visé à l'article 187 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, le calcul du nombre moyen de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visés aux paragraphes 1^{er} et 2, prend en compte les travailleurs du groupement d'employeurs effectuant des prestations dans l'entreprise visée.»

CHAPITRE 4

Modification de l'arrêté royal n° 43 du 5 juillet 1991 relatif à l'exemption de la taxe sur la valeur ajoutée concernant les prestations de services fournies à leurs membres par les groupements autonomes de personnes

Art. 14

L'article 2, 2^o, de l'arrêté royal du 5 juillet 1991 relatif à l'exemption de la taxe sur la valeur ajoutée concernant les prestations de services fournies à leurs membres par les groupements autonomes de personnes est abrogé.

CHAPITRE 5

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 15

Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est inséré un article 51/1, rédigé comme suit :

— tegen vergoeding mee te werken aan het dagelijks beheer van de werkgeversgroeperingen die daar om verzoeken.

De uitbreiding en de toekenning van nieuwe taken voor de hulpcentra voor werkgeversgroeperingen die bestaan vóór de inwerkingtreding van deze wet, worden geregeld bij door de Koning bepaalde maatregelen, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.»

HOOFDSTUK 3

Wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

Art. 13

Artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt aangevuld met een § 7, luidende :

«§ 7. Indien de onderneming deel uitmaakt van een werkgeversgroepering zoals bedoeld in artikel 187 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en diverse bepalingen, wordt voor de berekening van het aantal werknemers dat de onderneming gewoonlijk gemiddeld tewerkstelt, zoals bedoeld in paragrafen 1 en 2, rekening gehouden met de werknemers van de werkgeversgroepering die prestaties verrichten in de betreffende onderneming.»

HOOFDSTUK 4

Wijziging van het koninklijk besluit nr. 43 van 5 juli 1991 met betrekking tot de vrijstelling op het stuk van de belasting over de toegevoegde waarde ten aanzien van de door zelfstandige groeperingen van personen aan hun leden verleende diensten

Art. 14

Artikel 2, 2^o, van het koninklijk besluit nr. 43 van 5 juli 1991 met betrekking tot de vrijstelling op het stuk van de belasting over de toegevoegde waarde ten aanzien van de door zelfstandige groeperingen van personen aan hun leden verleende diensten, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 5

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 15

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 51/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 51/1. Si l'entreprise fait partie d'un groupement d'employeurs, tel que visé à l'article 187 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, le calcul du nombre moyen de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51, prend en compte les travailleurs du groupement d'employeurs effectuant des prestations dans l'entreprise visée. »

4 mai 2012.

Cécile THIBAUT.
Mieke VOGELS.
Jacky MORAEL.
Zakia KHATTABI.
Freya PIRYNS.

« Art. 51/1. Indien de onderneming deel uitmaakt van een werkgeversgroepering zoals bedoeld in artikel 187 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en diverse bepalingen, wordt voor de berekening van het aantal werknemers dat de onderneming gewoonlijk gemiddeld tewerkstelt, zoals bedoeld in artikelen 49, 50 en 51, rekening gehouden met de werknemers van de werkgeversgroepering die prestaties verrichten in de bedoelde onderneming. »

4 mei 2012.