

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2001-2002

21 JUNI 2002

Wetsvoorstel ter bevordering van de arbeidsactiviteit

(Ingediend door de heer Jan Remans)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel beoogt de arbeidsactiviteitsgraad op te drijven door de werkgevers aan te zetten het arbeidsverzuim van hun werknemers efficiënt te beheersen. Daartoe wordt het bedrag van de werknemers- en werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid automatisch verlaagd voor de werkgevers die dat verzuim substantieel beter beheersen dan het gemiddelde van de werkgevers uit dezelfde sector.

De cijfers van arbeidsverzuim in België liggen hoog. Op 27 januari 2002 pakte het grootste Vlaamse sociaal secretariaat uit met verrassende cijfers: bij een enquêtepopulatie van 282 000 werknemers uit de privésector, werd een verzuimpercentage van bijna 6 % genoteerd. Deze cijfers werden nagezien en zijn zeer betrouwbaar.

Het totale arbeidsverzuim is het gevolg van ziekte, zwangerschap, arbeidsongevallen en alle andere legale en niet legale afwezigheden op het werk. Het eigenlijke ziekteverzuim geeft een afwezigheidspercentage van 4,4 %. In bepaalde gebieden is het arbeidsverzuim nog hoger en bereikt het 9 %.

Naast het totale verzuimpercentage worden ook andere indicatoren meegedeeld, namelijk de verzuimfrequentie en de verzuimduur. In Vlaanderen wordt elke werknemer tweemaal per jaar ziek met een gemiddelde duur van 7 dagen.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2001-2002

21 JUIN 2002

Proposition de loi visant à améliorer l'activité effective au travail

(Déposée par M. Jan Remans)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi vise à augmenter le taux d'activité au travail en incitant les employeurs à gérer efficacement le problème de l'absentéisme de leurs travailleurs. À cet effet, on prévoit que le montant des cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales sera réduit automatiquement dans les cas où l'employeur maîtrisera substantiellement mieux l'absentéisme que la moyenne des employeurs de son secteur d'activité.

Les chiffres de l'absentéisme sont très élevés en Belgique. Le 27 janvier 2002, le principal secrétariat social flamand a dévoilé des chiffres étonnants: sur une population sondée de 282 000 travailleurs du secteur privé, on a constaté un pourcentage d'absentéisme de presque 6%. Ces chiffres ont été vérifiés et sont très fiables.

Les causes de l'absentéisme total sont les maladies, les grossesses, les accidents du travail et toutes autres causes légales et illégales. Le taux d'absentéisme proprement dit pour cause de maladie est de 4,4%. Dans certaines régions, il est même plus élevé et atteint jusqu'à 9%.

Outre le pourcentage total de l'absentéisme, on connaît d'autres indicateurs, comme la fréquence de l'absentéisme et sa durée. En Flandre, chaque travailleur tombe malade deux fois par an pour une durée moyenne de 7 jours.

Andere sociale secretariaten berekenden bij steekproeven nog hogere cijfers voor de Belgische bedrijven.

Internationale vergelijkingen van verzuimcijfers en -uitgaven zijn moeilijk, wegens de grote diversiteit van socialezekerheidsstelsels. In een poging tot Europese vergelijking opgemaakt door een externe preventiedienst, zijn er slechts twee landen waar het ziekteverzuim hoger is dan in België: Italië en Portugal. Nochtans denken Belgische werknemers positiever over hun arbeidssituatie dan werknemers in andere Europese lidstaten, zo leert ons een internationale vergelijking in het Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid, opgemaakt door het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in januari 2002.

In dit wetsvoorstel wordt de definitie van arbeidsverzuim beperkt tot het verzuim dat te wijten is aan algemene ziekten en ongevallen, aan arbeidsongevallen en aan beroepsziekten.

De oorzaken van dit arbeidsverzuim kunnen we onderverdelen in twee categorieën, voorkoombare en niet-voorkoombare. Het verzuim door niet-voorkoombare oorzaken, meer specifiek het pure ziekteverzuim, wordt geschat op ongeveer 3 %.

Voorkoombare oorzaken vinden hun oorsprong in, enerzijds, arbeidsomstandigheden en, anderzijds, de bedrijfscultuur en de verzuimdrempel. Voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden is er de welzijnswet van 4 augustus 1996, die onlangs werd uitgebreid tot de problematiek van pesten en geweld op het werk. Daarvoor is een optimaal preventiebeleid nodig, dat gevaren en risicofactoren identificeert en hun variabiliteit onderzoekt.

Anderzijds dragen de bedrijfscultuur en hun bedrijfsmanagement in belangrijke mate bij tot een hoge of lage verzuimdrempel.

Noch de ontegensprekelijke technologische vooruitgang van de geneeskunde, noch de investeringen en opleidingen in het preventiebeleid sinds de welzijnswet van 4 augustus 1996, aangevuld met de recente regelgeving tegen de pesterijen en geweld op het werk, noch de verdere uitbouw van het verlov om sociale redenen en de mogelijkheden van werkonderbreking, hebben het voorkoombare arbeidsverzuim doen teruglopen.

Ik durf pleiten voor het opentrekken van deze problematiek en het bespreekbaar maken van dit

D'autres secrétariats sociaux ont obtenu par sondage des chiffres encore plus élevés pour les entreprises belges.

En raison de la grande diversité des régimes de sécurité sociale, il est difficile de comparer au niveau international les chiffres de l'absentéisme et les dépenses qu'il provoque. Au terme d'une tentative de comparaison au niveau européen à laquelle s'est livré un service extérieur de prévention, on a constaté que seuls deux pays connaissent un absentéisme pour cause de maladie plus élevé que la Belgique, à savoir l'Italie et le Portugal. Pourtant, selon une comparaison internationale à laquelle il est fait référence dans le rapport belge sur la qualité du travail qu'a élaboré le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail en janvier 2002, les travailleurs belges ont une idée plus positive de leur situation professionnelle que les travailleurs de certains autres États membres de l'Union européenne.

Dans la présente proposition de loi, la définition de l'absentéisme au travail ne couvre que les absences dues aux maladies et aux accidents en général, ainsi qu'à des accidents du travail et à des maladies professionnelles.

Les causes de cet absentéisme peuvent être classées en deux catégories: les causes qui peuvent être évitées et celles qui ne peuvent pas l'être. On estime que l'absentéisme pour des causes inévitables et, plus spécifiquement, l'absentéisme dû purement à la maladie, atteint quelque 3 %.

Les conséquences évitables trouvent leur origine, d'une part, dans les conditions de travail et, d'autre part, dans la culture d'entreprise et le seuil d'absentéisme. Pour améliorer les conditions de travail, nous disposons de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, que le législateur a adaptée récemment pour la rendre applicable aux cas de harcèlement et de violence au travail. Cela rend nécessaire une politique de prévention optimale, permettant d'identifier les dangers et les facteurs de risques et d'étudier leur variabilité.

Par ailleurs, la culture d'entreprise et la gestion de l'entreprise contribuent dans une large mesure à l'existence d'un seuil d'absentéisme plus ou moins élevé.

Ni les progrès technologiques indéniables que connaît la médecine, ni les investissements et les formations en politique de prévention depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, qui a été complétée par la législation récente contre le harcèlement et la violence au travail, ni le développement des systèmes de congé pour raisons sociales et d'interruption de carrière n'ont permis de réduire l'absentéisme évitable.

J'ose plaider pour qu'on situe le problème dans un large contexte et pour qu'on veille à pouvoir en débat-

probleem. We hebben nood aan meer toegepast onderzoek dat duidelijk de risicofactoren van arbeidsverzuim in kaart brengt. Arbeidsbelasting, autonomie, sociale ondersteuning, maar ook het type arbeidsovereenkomst, deeltijds werken, leeftijd, geslacht en sociale factoren kunnen per regio en per sector op wetenschappelijke wijze in kaart worden gebracht.

De totale uitgaven voor inkomensvervangende vergoedingen, louter in de privésector, werden door professor Delière voor het jaar 1989 in België berekend op 2,5 à 3,17 miljard euro, of 1,6 à 2,1 % van het bruto nationaal product. Hiervan gaat 0,5 tot 1,25 miljard euro naar gewaarborgd loon, 0,6 miljard naar primaire arbeidsongeschiktheid en 1,3 miljard naar invaliditeitsvergoedingen. De werkgever blijft de eerste maand betrokken bij het uitkeren van het loon of de wedde. Nadien betaalt de ziekteverzekering gedurende 52 weken 60 % van het loon of de wedde. Indien de persoon nadien arbeidsongeschikt blijft, komt hij tijdelijk of definitief terecht in het stelsel van invaliditeit. Als we de berekening van 1989 extrapoleren naar vandaag met een BNP van 237,5 miljard euro, zouden de totale uitgaven voor de inkomensvervangende vergoedingen 3,8 tot 4,9 miljard euro bedragen.

De totale kostprijs van arbeidsverzuim, ook van het voorkoombare ziekteverzuim en specifiek het langdurige ziekteverzuim, wordt niet voldoende ingeschat door de bedrijven, noch door de werknemers. Beiden betalen echter een deel van de uitgaven mee via de hoge sociale bijdragen en belastingen.

Er bestaat weinig creativiteit bij de bestrijding van arbeidsverzuim. Nochtans kan het anders. De kosten van ziekteverzuim kunnen gereduceerd worden door een optimale preventie en begeleiding. Een daling van het arbeidsverzuim met 1 % betekent een rechtstreekse besparing van een half miljard euro in de loonkosten. Bovendien betekent het een onrechtstreekse win-win-situatie voor de werknemers, voor de werkgevers en voor de overheid.

Bij kortdurend ziekteverzuim voorziet de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde in een controle op aanvraag van de werkgever. Die maatregel is echter puur repressief en heeft als neven-effect een verschuiving van extern naar intern verzuim.

Bij het langdurige ziekteverzuim is de controle toevertrouwd aan de ziekenfondsen, maar ontbreken

tre. Il faut élargir la recherche appliquée de manière que l'on puisse se faire une idée claire des facteurs de risque concernant l'absentéisme. La charge de travail, l'autonomie, le soutien social, le type de contrat de travail, le travail à temps partiel, l'âge, le sexe et les facteurs sociaux sont tous des éléments que l'on peut analyser de manière scientifique par région et par secteur.

Selon le professeur Delière, les dépenses totales en allocations de remplacement de revenus pourraient être chiffrées pour l'année 1989, pour le seul secteur privé belge, à un montant compris entre 2,5 et 3,17 milliards d'euros, soit entre 1,6 et 2,1 % du produit national brut. De ce montant, 0,5 à 1,25 milliards d'euros furent consacrés au paiement du salaire garanti, 0,6 milliard au paiement des allocations pour l'incapacité de travail primaire et 1,3 milliard au paiement d'allocations d'invalidité. Au cours du premier mois, l'employeur continue à participer au paiement du salaire ou du traitement. Ensuite, l'assurance soins de santé verse pendant 52 semaines une somme égale à 60 % du salaire ou du traitement. Si, au terme de cette période, la personne concernée reste frappée d'une incapacité de travailler, elle tombe temporairement ou définitivement sous l'application du régime de l'invalidité. Selon une extrapolation de l'estimation de 1989 à la situation actuelle, où le PNB est de 237,5 milliards d'euros, la totalité des dépenses en allocations de remplacement de revenus devrait atteindre entre 3,8 et 4,9 milliards d'euros.

Les entreprises et les travailleurs ne mesurent pas suffisamment bien quel est le coût réel total de l'absentéisme, y compris l'absentéisme évitable dû à la maladie et, plus spécifiquement, de l'absentéisme de longue durée dû à la maladie. Pourtant les entreprises et les travailleurs en doivent verser des cotisations sociales et payer des impôts élevés pour aider à financer les dépenses.

On n'est guère créatif dans la lutte contre l'absentéisme, mais les choses pourraient être différentes. On pourrait réduire les coûts de l'absentéisme en prenant des mesures de prévention et d'accompagnement optimales. Une diminution de 1 % de l'absentéisme permettrait de réaliser une économie directe d'un demi-milliard d'euros en coûts salariaux. En outre, les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics seraient tous indirectement gagnants.

En cas d'absence de courte durée pour cause de maladie, la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle prévoit un contrôle à la demande de l'employeur. Toutefois, cette mesure est purement répressive et elle a, pour effet secondaire, un glissement de l'absentéisme externe vers l'absentéisme interne.

En cas d'absentéisme de longue durée pour cause de maladie, le contrôle est confié aux mutualités, mais

de nodige inspanningen tot reïntegratie. In de ons omringende landen, bijvoorbeeld Nederland, werden reeds met succes zinvolle maatregelen genomen, onder meer het sluiten van een reïntegratiecontract. Blijvend contact tussen werkgever en werknemer tijdens de ziekteperiode, het doorzenden van signalen dat de werknemer gewenst en moeilijk misbaar is, overleg tussen de betrokken artsen en de personeelsdiensten, specifieke medische begeleiding en deeltijds heropstarten, maken de reïntegratie van een langdurig zieke werknemer mogelijk.

Om deze reden stel ik aan de regering voor de nodige maatregelen te nemen om te bestuderen hoe werkgevers en werknemers in deze aangelegenheid geresponsabiliseerd kunnen worden. Kunnen de sociale bijdragen voor werkgevers en werknemers verminderd worden in ruil voor een meetbare daling van het voorkoombare ziekteverzuim?

De bestaande regelgeving, die inkomensvervangende uitkeringen garandeert in geval van arbeidsongeschiktheid, responsabiliseert de werkgever, de werknemer, de verzekeringsinstellingen en de ziekteverzekering onvoldoende. Dit voorstel wil die responsabilisering invoeren door een voelbare vermindering van de sociale bijdragen van werkgevers en werknemers in het vooruitzicht te stellen, indien die een specifieke en meetbare inspanning doen om het voorkoombaar arbeidsverzuim optimaal te beheersen. Dat kan eenvoudig georganiseerd worden, zonder bijkomende administratieve belasting van de bedrijven. Aan de betrokken werkgevers en werknemers wordt automatisch een forfaitaire vermindering toegekend van het bedrag waarop de sociale bijdragen worden berekend.

Het geheel leidt tot een hogere activiteitsgraad, fundamentele doelstelling van de actieve welvaartstaat. Het voorstel is dan ook volledig in overeenstemming met de regeringsverklaring van 1999, waarin sprake is van «de bijzondere aandacht (voor) de integratie in de arbeidsmarkt van langdurig werklozen, bestaansminimumtrekkers en al diegenen die het risico lopen in deze categorie terecht te komen».

Het is duidelijk dat de uitvoering van dit wetsvoorstel belangrijke voordelen meebrengt voor de werkgevers, voor de werknemers, voor de solidariteit binnen de sociale zekerheid en voor de overheid in het algemeen. Werkgevers en werknemers hebben er allebei belang bij dat de basis waarop de sociale zekerheidsbijdrage wordt berekend, zo laag mogelijk is. Dit wetsvoorstel verlaagt die basis met een forfaitair bedrag. De sociale bijdragen verminderen hierdoor zowel voor werkgever als voor werknemer. Bovendien betekent een betere preventie en een beter omkaderd welzijn op het werk niet alleen een kostenbespa-

les efforts nécessaires de réintégration font défaut. Dans les pays voisins, par exemple aux Pays-Bas, on a adopté avec succès certaines mesures judicieuses, comme celle qui prévoit la conclusion d'un contrat de réintégration. En organisant un contact permanent entre l'employeur et le travailleur qui souffre d'une maladie de longue durée, en signifiant que sa présence est souhaitée et qu'on ne peut que difficilement se passer de lui, en organisant une concertation entre les médecins concernés et le service du personnel, en organisant un accompagnement médical spécifique et en permettant au travailleur de reprendre le travail à temps partiel, on se donne les moyens qui doivent permettre de le réintégrer.

C'est pourquoi je propose au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour examiner comment on pourrait responsabiliser les employeurs et les travailleurs en la matière. Peut-on réduire les cotisations sociales pour les employeurs et les travailleurs en échange d'une réduction mesurable de l'absentéisme évitable dû à la maladie?

Les règles actuelles, qui garantissent des allocations de remplacement de revenus en cas d'incapacité de travail ne responsabilisent pas suffisamment l'employeur, le travailleur, les organismes d'assurances et l'assurance maladie. La présente proposition de loi vise à développer cette responsabilisation en promettant une réduction sensible des cotisations sociales payées par les employeurs et par les travailleurs, si ceux-ci font un effort spécifique et mesurable en vue de gérer au mieux le problème de l'absentéisme évitable. Cette responsabilisation peut être facilement organisée sans qu'il n'en résulte de charges administratives supplémentaires pour les entreprises. On accorde automatiquement, aux employeurs et aux travailleurs concernés, une réduction forfaitaire du montant sur base duquel les cotisations sociales sont calculées.

Toutes ces mesures permettront d'accroître le taux d'activité, un objectif fondamental de l'État social actif. La proposition correspond dès lors tout à fait à la déclaration de gouvernement de 1999, dans laquelle il est question de «l'intégration sur le marché du travail des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du minimex et de tous ceux qui courent le risque de se retrouver dans cette catégorie.»

Il est clair qu'une fois qu'elle sera appliquée, la loi proposée aura des avantages considérables pour les employeurs et les travailleurs, qu'elle favorisera la solidarité au sein de la sécurité sociale et qu'elle aidera les pouvoirs publics en général. Les employeurs et les travailleurs ont intérêt à ce que le montant qui sert de base au calcul de la cotisation de sécurité sociale soit le plus bas possible. La présente proposition de loi vise à diminuer cette base d'un montant forfaitaire, ce qui permettrait de réduire les cotisations sociales pour les employeurs et pour les travailleurs. En outre, une meilleure prévention et un bien-être au travail mieux

ring, maar tevens een hogere performantie van elke werknemer. Dit wetsvoorstel biedt dus zowel een teller- als een noemermanagement. Tellermanagement betekent het terugdringen van kosten, noemermanagement het verhogen van de inkomsten.

Het socialezekerheidsstelsel, gebaseerd op solidariteit, wordt met dit voorstel eveneens versterkt. Door preventie te stimuleren, gepaard aan een daling van het ziekteverzuim, zullen er immers minder uitgaven zijn voor ziektekosten en inkomensvervangende tegemoetkomingen.

De overheid wint eveneens bij deze situatie omdat minder repressief gecontroleerd hoeft te worden, de activiteitsgraad stijgt en de sociale lasten op arbeid dalen, wat tot nieuwe initiatieven op het gebied van de tewerkstelling en een hogere tewerkstellingsgraad leidt.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

Dit artikel bevat de definities die in dit wetsvoorstel worden gebruikt.

Arbeidsverzuim wordt breed gedefinieerd, met inbegrip van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dat biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om actief aan te dringen op een correcte toepassing van de welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten. De welzijnswet van 4 augustus 1996 en de uitvoeringsbesluiten van 28 maart 1998 verplichten de werkgever om op dynamische wijze het welzijn van de werknemers te bevorderen. Dat welzijn wordt duidelijk afgebakend in artikel 5, § 1, van de wet en heeft betrekking op de volgende domeinen :

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psycho-sociale belasting door het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°;
- 8° de bescherming van de werknemers tegen pestering, geweld en ongewenst seksueel gedrag.

Een correcte preventie kan het voorkombare arbeidsverzuim terugdringen tot op een basisniveau. Bovendien biedt de welzijnswet een uitstekende garantie dat geen oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de voorgestelde regeling.

encadré permettront non seulement de faire des économies, mais également d'améliorer les performances de chaque travailleur. La présente proposition offre donc un moyen de gérer à la fois le numérateur et le dénominateur. Gérer le numérateur signifie réduire les coûts, et gérer le dénominateur signifie augmenter les recettes.

Le présente proposition aura également pour effet de renforcer le régime de sécurité sociale, qui est basé sur le principe de solidarité. En effet, en encourageant la prévention et en réduisant l'absentéisme, on pourra réduire les dépenses en frais médicaux et en allocations de remplacement de revenus.

Les pouvoirs publics en tireront également profit, dans la mesure où les contrôles répressifs seront moins nécessaires, où le taux d'activité augmentera et où les charges sociales sur le travail diminueront, ce qui générera de nouvelles initiatives dans le domaine de l'emploi et améliorera le taux d'emploi.

Commentaire des articles

Article 2

Cet article contient les définitions des termes qui sont utilisés dans la présente proposition de loi.

On donne à la notion d'absentéisme au travail une large définition couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles, ce qui permettra aux employeurs et aux travailleurs d'insister pour que la loi relative au bien-être et les arrêtés d'exécution de celle-ci soient appliqués correctement. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être et les arrêtés d'exécution du 28 mars 1998 obligent l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs. Ce bien-être est clairement défini à l'article 5, § 1^{er}, de la loi et concerne les domaines suivants :

- 1° la sécurité au travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène au travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, en ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°;
- 8° la protection des travailleurs contre le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel.

Une prévention correcte permettra de réduire à un minimum l'absentéisme évitable. En outre, la loi relative au bien-être permet de garantir dans une très large mesure qu'on n'abusera pas des règles posées.

Verder worden in artikel 2 drie specifieke kwartalen gedefinieerd:

1° het verminderskwartaal: het kwartaal tijdens hetwelk een forfaitaire vermindering wordt toegekend van het basisbedrag waarop de sociale bijdragen worden berekend. Voor elk verminderskwartaal is er een overeenstemmend individueel referentekwartaal en een sectoraal referentekwartaal;

2° het individuele referentekwartaal: het overeenkomende kwartaal van het jaar dat voorafgaat aan de toekenning van de vermindering. De arbeidsverzuimcijfers van de tewerkstellingen, onder een bepaald paritair comité aangegeven door de betrokken werkgever in dat kwartaal, worden vergeleken met de verzuimcijfers van de sector in het sectoraal referentejaar (gedurende de eerste drie jaar waarin de vermindering van toepassing is: 2003);

3° het sectorale referentekwartaal: het overeenstemmende kwartaal in het sectorale referentejaar (gedurende de eerste drie jaar waarin de vermindering van toepassing is: 2003).

Bovendien wordt uitvoerig ingegaan op de technische definitie van het begrip «tewerkstelling», dat met ingang van 2003 een centraal basisgegeven wordt voor de berekening van bijdragen en bijdrageverminderingen. Door dat begrip in deze wet te introduceren wordt een perfecte integratie bereikt van de hier voorgestelde maatregel in het geheel van de nieuwe maatregelen die op 1 januari 2003 van kracht worden.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze wet werd gekozen voor de bedrijven die in het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 met betrekking tot de collectieve overeenkomsten en de paritaire comités. De beweegreden voor deze keuze ligt voor de hand. Arbeidsverzuimcijfers verschillen sterk van sector tot sector. Een vergelijking van arbeidsverzuimcijfers kan alleen gebeuren onder vergelijkbare bedrijven en dus binnen elke sector. Bovendien zal het voor de dienst die belast is met de inning van de bijdragen vanaf 2003 technisch perfect mogelijk zijn de vergelijkingen uit te voeren.

Door het toepassingsgebied daarenboven te beperken tot de tewerkstellingen waarvoor bijdragen zijn verschuldigd voor alle regelingen van de sociale zekerheid, worden moeilijkheden vermeden die kunnen optreden bij toepassing van de maatregel op een aantal atypische tewerkstellingsvormen.

Artikel 4

Dit artikel legt het tijdstip vast van de toepassing van de vermindering van de sociale bijdragen, met

En outre, l'article 2 définit trois trimestres spécifiques:

1° le trimestre de réduction: le trimestre dans lequel on accorde une réduction forfaitaire du montant qui sert de base au calcul des cotisations sociales. À chaque trimestre de réduction correspond un trimestre de référence individuel et un trimestre de référence sectoriel;

2° le trimestre de référence individuel: le trimestre, correspondant au trimestre de réduction, de l'année qui précède celle de l'octroi de la réduction. On compare les chiffres de l'absentéisme concernant les occupations déclarées sous une commission paritaire déterminée par l'employeur concerné au cours du trimestre en question, avec les chiffres de l'absentéisme dans le secteur visé au cours de l'année de référence sectorielle (pour les trois premières années au cours desquelles la réduction est applicable: 2003);

3° le trimestre de référence sectoriel: le trimestre, correspondant au trimestre de réduction, de l'année de référence sectorielle (pour les trois premières années au cours desquelles la réduction est applicable: 2003).

En outre, on s'attache tout spécialement à donner une définition technique de la notion d'occupation, qui deviendra, à partir de 2003, une donnée fondamentale pour le calcul des cotisations et des réductions de cotisations. En inscrivant cette notion dans la loi en projet, on intègre parfaitement la mesure proposée en l'espèce dans l'ensemble des nouvelles mesures qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

Article 3

Pour l'application de la loi proposée, on a choisi les entreprises qui tombent sous l'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives et aux commissions paritaires. Les raisons de ce choix sont évidentes. Les chiffres de l'absentéisme diffèrent nettement d'un secteur à l'autre. On ne peut comparer que les chiffres de l'absentéisme concernant des entreprises comparables, c'est-à-dire des entreprises faisant partie d'un même secteur. En outre, l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale à partir de 2003 sera parfaitement capable, techniquement, d'effectuer les comparaisons.

De plus, en limitant le champ d'application aux occupations qui donnent lieu à des cotisations pour l'ensemble des régimes de la sécurité sociale, on évite les difficultés qui pourraient surgir lors de l'application de la mesure à une série de formes d'occupation atypiques.

Article 4

Cet article fixe le moment à partir duquel la réduction des cotisations sociales sera appliquée, à savoir le

name 1 januari 2004. Het jaar 2003 dient als referentiejaar, tijdens hetwelk de verschillende cijfers inzake arbeidsverzuim worden vastgesteld, zowel de verzuimcijfers per individuele werkgever als de globale verzuimcijfers per sector. De dienst die belast is met het innen van de sociale bijdragen heeft zodoende ruimschoots de tijd om in een eerste toepassing de individuele verzuimcijfers van 2003 (individueel referentekwartaal) te vergelijken met het gemiddelde verzuimcijfer van de bedrijven aangesloten bij hetzelfde paritair comité (sectoraal referentekwartaal).

Artikel 5

Dit artikel verplicht de werkgever de verschillende prestatie- of verzuimperiodes per individuele werknemer door te geven aan de dienst belast met het innen van de bijdragen. Dat is nodig opdat de dienst in staat zou zijn de correcte cijfers van arbeidsverzuim te berekenen.

Artikel 6

Dit artikel bepaalt de wijze waarop het arbeidsverzuim per onderneming wordt berekend. In dit wetsvoorstel wordt voor de berekening van het arbeidsverzuimpercentage enkel rekening gehouden met de dagen afwezigheid door ziekte of ongeval, door een arbeidsongeval of door een beroepsziekte. De keuze voor die beperking is expliciet en vindt haar oorsprong in het feit dat dit wetsvoorstel exclusief gericht is op het stimuleren van een correcte beheersing van voorkombaar verzuim.

Paragraaf 1 legt vast dat de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen de berekening voor elke aangegeven tewerkstelling effectief uitvoert vanaf 1 januari 2003.

De paragrafen 2 tot en met 5 leggen de methode vast volgens dewelke het verzuimpercentage wordt berekend. De basiseenheid voor de berekeningen is de werkdag. Indien de arbeid uitgedrukt wordt in uren, wordt die arbeidstijd omgerekend naar werkdagen. Dat is noodzakelijk om het globale arbeidsverzuim per paritair comité en per werkgever te kunnen berekenen vanuit het arbeidsverzuim per tewerkstelling, waarbij de meest precieze gegevens bij sommige tewerkstellingen in uren zijn uitgedrukt en bij andere in dagen. Omdat bij tewerkstellingen die enkel in dagen worden aangegeven, de gegevens voor een omrekening naar uren niet beschikbaar zijn, terwijl urengegevens wel zonder problemen naar dagen kunnen worden omgerekend, werd gekozen voor een berekening van het globale arbeidsverzuim in dagen.

De dagen die steeds samen met de uren worden aangegeven, worden niet rechtstreeks gebruikt omdat

1^{er} janvier 2004. L'année 2003 servira d'année de référence, au cours de laquelle on relèvera les divers chiffres de l'absentéisme, c'est-à-dire les chiffres de l'absentéisme par employeur individuel et les chiffres globaux de l'absentéisme par secteur. L'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale aura ainsi largement le temps de comparer, lors d'une première application, les chiffres individuels de l'absentéisme de 2003 (trimestre de référence individuel) avec le chiffre moyen de l'absentéisme des entreprises affiliées à une même commission paritaire (trimestre de référence sectoriel).

Article 5

Cet article oblige l'employeur à communiquer à l'organisme percepteur des cotisations les diverses périodes de prestations ou d'absentéisme par travailleur individuel. C'est nécessaire pour que ce service puisse disposer de chiffres corrects concernant l'absentéisme.

Article 6

Cet article fixe la manière dont sera calculé l'absentéisme par entreprise. La présente proposition de loi ne tient compte, pour le calcul du taux d'absentéisme, que des jours d'absence pour raison de maladies ou d'accidents, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. On opte explicitement pour cette limitation, qui se justifie par le fait que la présente proposition de loi vise uniquement à encourager une gestion correcte de l'absentéisme évitable.

Le § 1^{er} prévoit que l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale effectuera à partir du 1^{er} janvier 2003 le calcul pour chaque occupation déclarée.

Les §§ 2 à 5 fixent la méthode de calcul du taux d'absentéisme. La journée de travail sert d'unité de base pour les calculs. Si le travail est exprimé en heures de travail, on calcule combien elles font de journées de travail. Il est nécessaire de procéder ainsi pour pouvoir calculer l'absentéisme global par commission paritaire et par employeur sur la base de l'absentéisme par occupation, les données les plus précises étant exprimées en heures pour certaines occupations et en jours pour d'autres occupations. Comme on ne dispose pas, lorsque les occupations déclarées ne sont exprimées qu'en jours, des données nécessaires pour pouvoir les convertir en heures, alors que les durées exprimées en heures peuvent être converties sans problème en des durées exprimées en jours, on a opté pour un calcul de l'absentéisme global exprimé en jours.

On n'utilise pas directement les durées qui sont exprimées en même temps en jours et en heures, car la

de omrekening vanuit het juiste aantal uren preciezere eindresultaten oplevert: deeltijdse werknemers presteren immers niet elke dag hetzelfde aantal uren.

Het aantal dagen dat een werknemer wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte niet aanwezig is in het kader van een bepaalde tewerkstelling, zijn de «verzuimdagen». Het totaal aantal voor de tewerkstelling aangegeven dagen zijn de «aangegeven dagen». De individuele cijfers worden berekend per kwartaal. De dagen verlof zonder wedde worden bij de berekening uitgesloten uit de aangegeven dagen. Die uitsluiting is nodig omdat de dagen verlof zonder wedde vanaf 2003, in tegenstelling tot nu, eveneens door de werkgever moeten worden aangegeven.

Per onderneming en per paritair comité of subcomité worden tevens het totaal aantal verzuimdagen en het totaal aantal aangegeven dagen, voor alle onder dat paritair comité of subcomité aangegeven tewerkstellingen samen, berekend, door de individuele verzuimdagen en aangegeven dagen van die tewerkstellingen te totaliseren. Het totaal aantal verzuimdagen per onderneming, per paritair comité of subcomité en per kwartaal wordt gedeeld door het totaal aantal voor hetzelfde comité aangegeven dagen per kwartaal. Dat cijfer geeft het verzuimpercentage van de onderneming.

Tevens wordt per kwartaal het gemiddelde verzuimpercentage berekend van alle tewerkstellingen die door het geheel van de ondernemingen onder hetzelfde paritair comité worden aangegeven. De berekeningswijze is dezelfde als bij de berekening van het verzuimpercentage per onderneming.

Er wordt ook bepaald op welk tijdstip deze percentages worden berekend. Dat tijdstip werd zo gekozen dat men de zekerheid heeft reeds over zeer stabiele gegevens voor het betrokken kwartaal te beschikken. Om te vermijden dat slordige werkgevers door zeer laattijdige veranderingen aan hun aangifte de administratie telkens weer zouden dwingen tot ingewikkelde herberekeningen, wordt tevens bepaald dat wijzigingen aan de aangifte, na de oorspronkelijke berekening van het verzuimpercentage, geen invloed meer hebben op dit percentage.

Artikel 7

Dit artikel legt de referentieperiode vast en de wijze waarop het referentieverzuimpercentage wordt berekend.

Paragraaf 1 bepaalt dat voor de werkjaren 2004, 2005 en 2006, het referentiejaar 2003 is. Voor de jaren na 2006 stelt de Koning een nieuw referentiejaar vast. De bedoeling is dat de regering de effecten van deze wet op het arbeidsverzuim evalueert. Nadien kan de referentieperiode opnieuw worden vastgelegd, rekening

conversion du nombre précis d'heures en jours donne des résultats finaux plus précis: en effet, les travailleurs à temps partiel ne travaillent pas chaque jour un même nombre d'heures.

On appelle «jours d'absence» les jours de défection d'un travailleur pour cause de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et ce, dans le cadre d'une occupation déterminée. On appelle «jours déclarés» les jours déclarés pour l'occupation. Les chiffres individuels sont calculés par trimestre. Les jours de congé sans solde n'entrent pas dans le calcul des jours décalés. Il faut les en exclure parce que les jours de congé sans solde devront également être déclarés par l'employeur à partir de 2003, contrairement à ce qui est le cas actuellement.

On calcule également, par entreprise et par commission ou sous-commission paritaire, le nombre total de jours d'absence et le nombre total de jours déclarés, pour toutes les occupations déclarées sous cette commission ou sous-commission paritaire, en totalisant le nombre de jours d'absence individuelle et le nombre de jours déclarés pour ces occupations. Le nombre total de jours d'absence par entreprise, par commission ou sous-commission paritaire et par trimestre est divisé par le nombre total de jours déclarés par trimestre pour la même commission. Ce chiffre constitue le taux d'absentéisme au sein de l'entreprise.

En outre, on calcule par trimestre le taux d'absentéisme moyen pour toutes les occupations qui sont déclarées par l'ensemble des entreprises sous la même commission paritaire. Les modalités de calcul sont les mêmes que pour le calcul du taux d'absentéisme par entreprise.

On détermine également à quel moment ces taux doivent être calculés. On a choisi ce moment de manière à pouvoir être certain de disposer de données stables pour le trimestre en question. Pour éviter que des employeurs négligents, qui apporteraient des changements très tardifs à leur déclaration, obligent l'administration à procéder à de nouveaux calculs compliqués, on précise également que les modifications de la déclaration effectuées après le calcul initial du taux d'absentéisme n'influenceront plus ce taux.

Article 7

Cet article fixe la période de référence et la manière dont le taux d'absentéisme de référence est calculé.

Le § 1^{er} dispose que, pour les exercices 2004, 2005 et 2006, l'année de référence sera 2003. Pour les années qui suivent 2006, le Roi fixera une nouvelle année de référence. Le but est que le gouvernement évalue les effets de la loi qui sera issue de la proposition de loi sur l'absentéisme. On pourra ensuite fixer à nouveau

houdend met de inmiddels geboekte resultaten van de maatregel.

De paragrafen 2, 3 en 4 bepalen de wijze waarop in elk kwartaal het referteverzuimpercentage per paritair comité wordt berekend. De berekeningswijze is eenvoudig: het globale verzuimpercentage van alle tewerkstellingen die door het geheel van alle werkgevers onder hetzelfde paritair comité of subcomité worden aangegeven.

Ook hier wordt het tijdstip van de berekening vastgelegd en wordt tevens bepaald dat latere wijzigingen aan de aangiften geen invloed meer hebben op de oorspronkelijk berekende waarde.

Artikel 8

Dit artikel legt de voorwaarde vast, waarvan de vervulling recht geeft op een vermindering van de sociale bijdragen voor de werknemers en werkgevers. Het is de kern van deze wet.

De voorwaarde luidt dat het verzuimpercentage van de onderneming of instelling minstens 1 % lager is dan het gemiddelde verzuimpercentage van de sector. Door deze bepaling wordt een belangrijke aansporing gecreëerd, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, om het arbeidsverzuim op een effectieve wijze te beheersen.

Het arbeidsverzuimpercentage bestaat uit een niet-voorkombaar gedeelte, te wijten aan ongeschiktheid door ziekte of ongeval, het niet-bestaan of het tekortschieten van preventiemogelijkheden. Daarnaast bestaat een voorkombaar gedeelte. Het voorkomen van de arbeidsongeschiktheid kan gerealiseerd worden door, enerzijds, betere arbeidsomstandigheden te creëren en, anderzijds, de verzuimdrempel te beheersen.

Voor beide elementen bestaan de nodige structuren in elke onderneming of instelling. De interne en externe preventiediensten zijn bij wet belast met het uitvoeren van een dynamisch preventiebeleid. Bovendien zijn er op de markt verschillende consultants met een eigen expertise, die deze preventiediensten met specifieke vaardigheden kunnen ondersteunen.

De verzuimdrempel wordt bepaald door de bedrijfscultuur en door het personeelsbeleid. Dit artikel ondersteunt en stimuleert het optimaal functioneren van deze diensten. Het komt tegemoet aan de aanbeveling van de Europese Commissie COM 2002-118 met betrekking tot het vastleggen van een nieuwe Europese strategie 2000-2006 inzake welzijn op het werk, waarin wordt gesteld dat elke nationale overheid specifieke doelstellingen moet vastleggen, niet

la période de référence en tenant compte des résultats que l'on aura obtenus grâce à l'application de la mesure.

Les §§ 2, 3 et 4 fixent les modalités suivant lesquelles on devra calculer, à chaque trimestre, le taux d'absentéisme de référence par commission paritaire. Le mode de calcul est simple: il s'agit du taux d'absentéisme global pour toutes les occupations qui ont été déclarées par l'ensemble des employeurs sous une même commission ou sous-commission paritaire.

On fixe également, en l'occurrence, le moment où le calcul est effectué et on dispose que les modifications qui seraient apportées ultérieurement aux déclarations n'auront plus aucune influence sur la valeur initialement calculée.

Article 8

Cet article fixe la condition qui doit être remplie pour qu'il y ait ouverture du droit à une diminution des cotisations sociales personnelles et patronales. Tel est le fondement de la loi proposée.

Selon cette condition, le taux d'absentéisme de l'entreprise ou de l'institution en question doit être inférieur d'au moins 1 % au taux d'absentéisme moyen du secteur. Cette disposition doit pousser les employeurs et les travailleurs à gérer effectivement le problème de l'absentéisme au travail.

Le pourcentage d'absentéisme au travail englobe l'absentéisme inévitable et l'absentéisme évitable. L'absentéisme inévitable résulte des incapacités de travail provoquées par maladies ou par des accidents et par l'insuffisance voire l'inexistence, des moyens de prévention. L'absentéisme évitable est l'absentéisme qui résulte d'incapacités de travail que l'on peut prévenir en améliorant les conditions de travail et en maîtrisant le seuil d'absentéisme.

Les structures nécessaires pour faire face à ces deux formes d'absentéisme existent au sein de chaque entreprise ou institution. La loi charge les services de prévention internes et les services de prévention externes de mener une politique de prévention dynamique. En outre, il y a sur le marché de nombreux consultants ayant une expertise propre, qui peuvent soutenir ces services de prévention grâce à leur compétences spécifiques.

Le seuil d'absentéisme est déterminé par la culture d'entreprise et la politique du personnel. Cet article vise à soutenir et à encourager un fonctionnement optimal de ces services. Il est conforme à la recommandation de la Commission européenne COM 2002-118 relative à la fixation d'une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail 2002-2006, qui prévoit que chaque État membre devra fixer des objectifs spécifiques, non seulement pour réduire

alleen om het aantal arbeidsverzuimdagen te wijten aan beroepsziekten en arbeidsongevallen te verminderen, maar ook om de andere problemen op het werk te belichten en de kennis te ontwikkelen betreffende de sociale en economische kosten.

Daarenboven wordt de regering de mogelijkheid geboden om het minimumverschil, na het eerste toepassingsjaar, jaarlijks aan te passen op grond van de jaarlijkse evaluatie van de maatregel die zij krachtens artikel 10 moet uitvoeren.

Artikel 9

Dit artikel bepaalt de omvang van de vermindering van de sociale bijdragen van werkgevers en werknemers.

Indien de onderneming of instelling beantwoordt aan de voorwaarde bepaald in artikel 8, wordt het kwartaalbedrag waarop de socialezekerheidsbijdrage wordt berekend, verlaagd met 50 euro. Op deze wijze worden zowel werknemer als werkgever beloond voor hun inspanning op het vlak van arbeidsverzuim.

Paragraaf 1 bepaalt de wijze waarop dit bedrag wordt berekend in geval van onvolledige tewerkstelling. Het bedrag van 50 euro wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt die het tewerkstellingspercentage weerspiegelt. Het bedrag waarmee de loonmassa wordt vermindert, kan nooit hoger zijn dan de loonmassa zelf. Het maximale voordeel van de maatregel stemt immers overeen met een volledige kwijtschelding van de bijdragen.

In paragraaf 2 krijgt de regering de mogelijkheid om het basisbedrag na het eerste toepassingsjaar jaarlijks aan te passen op grond van de evaluatie van de maatregel die zij krachtens artikel 10 moet uitvoeren.

De volgende paragrafen bepalen dat het recht op vermindering wordt vastgesteld door de instelling die belast is met het innen van de sociale bijdragen. De vermindering zelf wordt toegepast door de werkgever in zijn aangifte van socialezekerheidsbijdragen, of automatisch verrekend door de dienst die belast is met het innen van de bijdragen.

De instelling zal de werkgever steeds op de hoogte brengen van de vermindering. De werkgever is verplicht deze vermindering door te rekenen aan de werknemer, die op deze wijze zijn nettoloon ziet stijgen. Malafide werkgevers die deze verplichting niet nakomen, verliezen hun recht op de vermindering. Daarenboven wordt een administratieve boete opgelegd die tot doel heeft hen af te schrikken van deze laakbare praktijken.

le nombre de jours d'absence pour cause de maladies professionnelles et d'accidents du travail, mais aussi pour mettre en lumière les autres problèmes qui se posent dans la situation de travail et pour développer les connaissances que l'on a en matière de coûts sociaux et économiques.

En outre, on permet au gouvernement d'adapter chaque année, au terme de la première année d'application, la différence minimale, sur la base des résultats de l'évaluation annuelle de la mesure en question qu'il doit effectuer conformément à l'article 10.

Article 9

Cet article fixe l'ampleur de la réduction des cotisations sociales, personnelles et patronales.

Si l'entreprise ou l'institution en question remplit la condition définie à l'article 8, le montant trimestriel sur la base duquel la cotisation de sécurité sociale est calculée est diminué de 50 euros. De la sorte, on récompense et l'employeur et le travailleur pour leurs efforts en matière d'absentéisme.

Le § 1^{er} fixe le mode de calcul de ce montant en cas d'occupation incomplète. Le montant de 50 euros est multiplié par un coefficient reflétant le taux d'occupation. Le montant qui est soustrait de la masse salariale ne peut jamais dépasser la masse salariale elle-même. En effet, l'avantage maximal de la mesure correspond à une remise totale des cotisations.

Le § 2 permet au gouvernement d'adapter chaque année, au terme de la première année d'application, le montant de base, sur la base des résultats de l'évaluation de la mesure en question, qu'il doit effectuer conformément à l'article 10.

Les paragraphes suivants disposent que le droit à la réduction est constatée par l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale. La réduction elle-même est soit appliquée par l'employeur, dans le cadre de sa déclaration de cotisations de sécurité sociale, soit calculée automatiquement par l'organisme percepteur des cotisations.

L'organisme en question informera toujours l'employeur de la réduction. L'employeur est obligé de répercuter cette réduction en faveur du travailleur, qui voit du coup son salaire net augmenter. Les employeurs de mauvaise foi qui ne respectent pas cette obligation perdent leur droit à la réduction. En outre, une amende administrative leur est infligée pour les dissuader d'encore se livrer à des pratiques de ce type, qui sont répréhensibles.

Artikel 10

De regering wordt verplicht een jaarlijkse evaluatie uit te voeren van de resultaten van deze maatregel en op basis daarvan de basisparameters van de vermindering zo nodig aan te passen voor het volgende jaar. Het hoofddoel is, enerzijds, het vermijden van een budgettaire ontsporing van de sociale zekerheid (indien het verlies aan gedorven bijdragen groter mocht worden dan de winst aan verminderde vergoedingen) en, anderzijds, het behoud van een voldoende stimulators tot verdere inspanningen van de werkgevers, door te garanderen dat een voldoende groot aandeel van het nettovoordeel voor de sociale zekerheid naar werkgevers en werknemers terugvloeit. Daarom verplicht dit artikel de regering uitdrukkelijk te zorgen voor een minimaal financieel evenwicht, waarbij tussen 75% en 100% van de voordelen voor de sociale zekerheid naar werkgevers en werknemers terugkeren.

Daarenboven moet worden opgemerkt dat de werkgevers niet alleen een deel van het financiële voordeel voor de sociale zekerheid terugkrijgen, maar daarnaast ook minder hoeven uit te geven voor het deel van het arbeidsverzuim dat normaal ten hunnen laste is (eerste en tweede week gewaarborgd loon bij de handarbeiders, eerste maand gewaarborgd loon bij de hoofdarbeiders).

Artikel 11

Dit artikel bepaalt dat de vermindering bedoeld in artikel 8 zowel voor de werkgever als voor de werknemer cumuleerbaar is met andere verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen.

Artikel 12

Dit artikel legt de toepassing van deze wet vast in een aantal specifieke situaties.

Indien het bedrijf is opgericht na het eerste kwartaal van 2003, wordt het individueel referentiejaar niet 2003, wel het eerste jaar van het bestaan. De toepassing van de vermindering van bijdragen start dan pas een jaar later. Dat moet het mogelijk maken tijdig de verzuimpercentages van de referentekwartalen te berekenen.

In geval van fusie, overname of opslorping worden de cijfers van de verschillende samengevoegde bedrijven opgeteld.

In geval van splitsing worden de cijfers van de oorspronkelijke onderneming gebruikt voor alle ondernemingen die uit de splitsing zijn ontstaan.

Ingeval een nieuwe bedrijfsactiviteit ontwikkeld wordt, die maakt dat het bedrijf geheel of gedeeltelijk ressorteert onder een ander paritair comité, wordt

Article 10

On oblige le gouvernement à évaluer chaque année les résultats de l'application de cette mesure et à adapter, si nécessaire, sur la base de ses conclusions, les paramètres fondamentaux de la réduction pour l'année suivante. Le but principal est, d'une part, de prévenir un dérapage budgétaire de la sécurité sociale (si le manque à gagner dû à la réduction des cotisations devait être supérieur au bénéfice tiré de la réduction des allocations) et, d'autre part, de continuer à inciter les employeurs à faire plus d'efforts à l'avenir, en garantissant qu'une partie suffisamment importante de l'avantage net pour la sécurité sociale bénéficie aux employeurs et aux travailleurs. C'est pourquoi cet article oblige explicitement le gouvernement à poursuivre la réalisation d'un équilibre financier minimal impliquant qu'entre 75 et 100% de l'avantage pour la sécurité sociale «reflue» vers les employeurs et les travailleurs.

Il y a lieu, en outre, de faire observer que les employeurs récupèrent une partie de l'avantage financier pour la sécurité sociale et bénéficient d'une réduction des dépenses dues à la partie de l'absentéisme qui est normalement à leur charge (première et deuxième semaine de salaire garanti pour les travailleurs manuels, premier mois de salaire garanti pour les travailleurs intellectuels).

Article 11

Cet article dispose que la réduction visée à l'article 8 est cumulable, tant pour l'employeur que pour le travailleur, avec d'autres réductions des cotisations de sécurité sociale.

Article 12

Cet article fixe l'application de la loi proposée dans une série de situations spécifiques.

Si l'entreprise a été créée après le premier trimestre de 2003, l'année de référence individuelle sera non pas 2003, mais la première année de son existence. Dans ce cas, on ne commencera à appliquer la réduction des cotisations qu'un an plus tard. Cela doit permettre de calculer à temps les taux d'absentéisme des trimestres de référence.

En cas de fusion, de reprise ou d'absorption, on additionnera les chiffres des diverses entreprises en question.

En cas de scission, on utilisera les chiffres de l'entreprise initiale pour toutes les entreprises issues de la scission.

Au cas où on développerait une nouvelle activité, qui aurait pour conséquence de faire ressortir l'entreprise en tout ou en partie à une autre commis-

voor de nieuwe activiteit een gelijkaardige regeling getroffen als voor een nieuwe onderneming die na 1 januari 2003 wordt opgericht.

Artikel 13

Dit artikel bepaalt dat de Koning de toepassing van deze wet kan vastleggen voor situaties waarin ze niet voorziet.

Artikel 14

Dit artikel legt de inwerkingtreding van deze wet vast op 1 januari 2003. Daardoor wordt ze geïntegreerd in het geheel van de nieuwe maatregelen op het vlak van de sociale zekerheid (multifunctionele aangifte, vernieuwd systeem van bijdrageverminderingen) die op dezelfde datum in werking treden.

Jan REMANS.

*
* *

WETSVOORSTEL

—————

Artikel 1

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

Art. 2

In het raam van deze wet wordt verstaan onder:

1^o arbeidsverzuim: de afwezigheden van een werknemer die te wijten zijn aan een ziekte of een ongeval, met inbegrip van de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte of een arbeidsongeval;

2^o verminderingkwartaal: het kwartaal waarin de verlaging van de werknemers- en werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid, wegens een efficiënte beheersing van het arbeidsverzuim, aan de werkgever wordt toegekend;

3^o individueel refertekwartaal: het met het verminderingkwartaal overeenstemmende kwartaal van het jaar voorafgaand aan dat van de toekenning van de vermindering;

4^o sectoraal refertekwartaal: het met het verminderingkwartaal overeenstemmende kwartaal van het sectorale refertejaar;

sion paritaire, on appliquerait à la nouvelle activité des règles similaires aux règles applicables à une nouvelle entreprise qui aurait été créée après le 1^{er} janvier 2003.

Article 13

Cet article dispose que le Roi peut fixer les modalités d'application de la loi proposée à des situations qu'elle ne prévoit pas.

Article 14

Cet article fixe l'entrée en vigueur de la loi proposée au 1^{er} janvier 2003. La loi sera intégrée de la sorte à l'ensemble des nouvelles mesures qui devront régir la sécurité sociale (déclaration multifonctionnelle, système rénové de réduction de cotisations) et qui entreront en vigueur à la même date.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

—————

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans le cadre de la présente loi, on entend par:

1^o absentéisme: les absences d'un travailleur dues à une maladie ou à un accident, y compris les absences dues à une maladie professionnelle ou à un accident du travail;

2^o trimestre de réduction: trimestre dans lequel la diminution des cotisations personnelles et patronales à la sécurité sociale est accordée à l'employeur qui a su maîtriser efficacement l'absentéisme;

3^o trimestre de référence individuel: le trimestre, correspondant au trimestre de réduction, de l'année qui a précédé celle de l'octroi de la réduction;

4^o trimestre de référence sectoriel: le trimestre, correspondant au trimestre de réduction, de l'année de référence sectorielle;

5° tewerkstelling: een arbeidsverhouding als werknemer waarvan de volgende kenmerken ongewijzigd blijven:

a) de werkgeverscategorie waartoe de werkgever behoort, bepaald door de instelling belast met het innen van de socialezekerheidsbijdragen;

b) de werknemerscategorie waartoe de werknemer behoort, bepaald door de voornoemde instelling belast met de inning;

c) de begindatum van de arbeidsverhouding;

d) de einddatum van de arbeidsverhouding;

e) het nummer van het paritair comité of subcomité dat bevoegd is voor de uitgeoefende activiteit;

f) het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;

g) de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer;

h) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon;

i) het type arbeidsovereenkomst: voltijds of deeltijds;

j) in voorkomend geval, het type maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd, waaronder de tewerkstelling gebeurt, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning;

k) in voorkomend geval, het type maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid, waaronder de tewerkstelling gebeurt, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning;

l) in voorkomend geval, het bijzonder statuut van de werknemer, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning;

m) in voorkomend geval, het feit dat de werknemer gepensioneerd is;

n) in voorkomend geval, het type leerling, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning;

o) in voorkomend geval, de bijzondere bezoldigingswijze: per stuk, per taak, per prestatie, op commissie, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning;

p) bij werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld worden bezoldigd voor de gelegenheidsarbeiders in de landbouw- en tuinbouwsectoren en bij zeevissers, het functienummer;

q) bij werknemers van luchtvaartmaatschappijen die aan boord van vliegtuigen werken en de militaire piloten, de categorie vliegend personeel waartoe zij behoren, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning;

r) bij onderwijzend personeel, de wijze van betaling van het loon: in tienden of in twaalfden.

5° occupation: une relation de travail comme travailleur, dont les caractères suivants restent inchangés:

a) la catégorie d'employeur, déterminée par l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale, à laquelle l'employeur appartient;

b) la catégorie de travailleurs déterminée par l'organisme percepteur précité;

c) la date de début de la relation de travail;

d) la date de fin de la relation de travail;

e) le numéro de la commission ou de la sous-commission paritaire compétente pour l'activité exercée;

f) le nombre de jours par semaine du régime de travail;

g) la durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle du travailleur;

h) la durée hebdomadaire de travail moyenne de la personne de référence;

i) le type de contrat de travail: à temps plein ou à temps partiel;

j) le cas échéant, le type de mesure de réorganisation du temps de travail sous laquelle tombe l'occupation, tel qu'il a été défini par l'organisme percepteur précité;

k) le cas échéant, le type de mesure de promotion de l'emploi sous laquelle tombe l'occupation, tel qu'il a été défini par l'organisme percepteur précité;

l) le cas échéant, le statut spécial du travailleur tel qu'il a été défini par l'organisme percepteur précité;

m) le cas échéant, le fait que le travailleur soit pensionné;

n) le cas échéant, le type d'apprenti, tel qu'il a été défini par l'organisme percepteur précité;

o) le cas échéant, les modalités spéciales de paiement: par pièce, par tâche, par prestation, par commission telles qu'elles ont été définies par l'organisme percepteur précité;

p) pour des travailleurs, payés complètement ou partiellement au pourboire pour les travailleurs saisonniers dans les secteurs de l'horticulture et de l'agriculture et pour les marins-pêcheurs, le numéro de fonction;

q) pour les travailleurs des compagnies aériennes occupés à bord des avions et les pilotes militaires, la catégorie de personnel volant à laquelle ils appartiennent telle qu'elle a été définie par l'organisme percepteur précité;

r) pour le personnel enseignant, les modalités de paiement du salaire: en dixièmes ou en douzièmes.

In geval van wijziging van minstens één van deze kenmerken heeft men te maken met een andere tewerkstelling van dezelfde werknemer. Periodes gedekt door een verbrekingsvergoeding vormen een onderscheiden tewerkstelling van periodes gedekt door een loon voor effectieve prestaties.

Art. 3

Deze wet is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die in het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Enkel tewerkstellingen waarvoor bijdragen zijn verschuldigd voor alle regelingen van de sociale zekerheid, openen het recht op de voordelen van deze wet.

Art. 4

De verlaagde werknemers- en werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid kunnen worden toegepast vanaf 1 januari 2004 voor al de tewerkstellingen die door een werkgever onder een bepaald paritair comité of subcomité werden aangegeven, indien de combinatie van de werkgever met dat paritair comité of subcomité voldoet aan de in artikel 8 bepaalde voorwaarden. De tewerkstellingen die worden gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor verlaagde werknemers- of werkgeversbijdragen.

Art. 5

Met ingang van 1 januari 2003 geven de werkgevers de periodes van arbeidsverzuim voor iedere tewerkstelling van hun werknemers apart aan, zodat zij kunnen worden onderscheiden van alle andere prestaties van de tewerkstelling. De aangifte betreft de periodes van arbeidsverzuim die door de werkgever worden bezoldigd en waarop socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd, de periodes van arbeidsverzuim die door de werkgever worden bezoldigd en waarop geen socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd en de periodes van arbeidsverzuim ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Art. 6

§ 1. Met ingang van 1 januari 2003 berekent de instelling die belast is met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, voor elke aangegeven tewerkstelling, met uitzondering van de tewerkstellingen die gedekt worden door een verbrekingsvergoeding, het aantal dagen arbeidsverzuim, hierna «verzuimdagen» genoemd, en het globaal aantal aangegeven dagen van de tewerkstelling, hierna «aangegeven dagen» genoemd.

Le changement d'au moins une de ces caractéristiques entraîne une autre occupation du même travailleur. Les périodes couvertes par une indemnité de rupture forment des occupations distinctes des périodes couvertes par une rémunération pour prestations réelles.

Art. 3

La présente loi est applicable à tous les employeurs et travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Seules les occupations pour lesquelles des cotisations sont dues pour tous les régimes de la sécurité sociale ouvrent le droit aux avantages prévus par la présente loi.

Art. 4

Les cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales réduites peuvent être appliquées dès le 1^{er} janvier 2004 pour toutes les occupations qui ont été déclarées par un employeur sous une commission ou sous-commission paritaire donnée, si la combinaison de l'employeur avec cette commission ou sous-commission paritaire remplit les conditions prévues à l'article 8 de la présente loi. Les occupations couvertes par une indemnité de rupture n'entrent pas en ligne de compte pour des cotisations personnelles ou patronales réduites.

Art. 5

À partir du 1^{er} janvier 2003, les employeurs déclareront séparément les périodes d'absence au travail pour chaque occupation de leurs travailleurs, de manière qu'elles puissent être distinguées de toutes les autres prestations effectuées pendant l'occupation. La déclaration concerne les périodes d'absence au travail à charge des employeurs et soumises aux cotisations de sécurité sociale, les périodes d'absence au travail à charge des employeurs qui ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale et les périodes d'absence au travail à charge de l'assurance maladie-invalidité.

Art. 6

§ 1^{er}. À partir du 1^{er} janvier 2003, l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale calcule, pour chaque occupation déclarée — à l'exception des occupations couvertes par une indemnité de rupture — le nombre de jours d'absence au travail, appelés ci-dessous «jours d'absence», et le nombre global de jours d'occupation déclarés, appelés ci-dessous «jours déclarés».

§ 2. Indien de tewerkstelling uitsluitend wordt aangegeven in dagen, worden de verzuimdagen en de aangegeven dagen berekend op basis van de aangegeven dagen.

De verzuimdagen zijn gelijk aan het totaal aantal dagen arbeidsverzuim, al dan niet bezoldigd door de werkgever en al dan niet onderworpen aan de socialezekerheidsbijdragen, dat voor de tewerkstelling werd aangegeven.

De aangegeven dagen zijn gelijk aan het totaal aantal dagen dat onder eender welke prestatiecode voor de tewerkstelling werd aangegeven, met uitzondering van de dagen verlof zonder wedde.

§ 3. Indien de tewerkstelling wordt aangegeven in dagen en uren, worden de verzuimdagen en de aangegeven dagen berekend op basis van een conversie van de aangegeven uren naar dagen.

De verzuimdagen worden bekomen door het totaal aantal uren werkverzuim, al dan niet bezoldigd door de werkgever en al dan niet onderworpen aan de socialezekerheidsbijdragen, dat voor de tewerkstelling werd aangegeven, te vermenigvuldigen met vijf en te delen door de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Dat getal wordt rekenkundig afgerond op de tweede decimaal na de komma.

De aangegeven dagen worden bekomen door het totaal uren dat onder eender welke prestatiecode voor de tewerkstelling werd aangegeven, met uitzondering van de uren die betrekking hebben op verlof zonder wedde, te vermenigvuldigen met vijf en te delen door de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Dat getal wordt rekenkundig afgerond op de tweede decimaal na de komma.

§ 4. Voor het geheel van alle tewerkstellingen die in een zelfde kwartaal door een werkgever onder een bepaald paritair comité worden aangegeven, wordt per kwartaal een verzuimpercentage berekend.

Daartoe worden het globaal aantal verzuimdagen en het globaal aantal aangegeven dagen berekend voor al de onder het betrokken paritair comité aangegeven tewerkstellingen. Het globaal aantal verzuimdagen en het globaal aantal aangegeven dagen zijn de som van respectievelijk de verzuimdagen en de aangegeven dagen van alle tewerkstellingen die door de werkgever onder het betrokken paritair comité werden aangegeven, met uitzondering van de tewerkstellingen die worden gedekt door een verbrekingsvergoeding.

Het verzuimpercentage is gelijk aan het globaal aantal verzuimdagen gedeeld door het globaal aantal aangegeven dagen, vermenigvuldigd met 100. Het verzuimpercentage wordt rekenkundig afgerond op de tweede decimaal na de komma.

§ 2. Si les occupations sont déclarées exclusivement en jours, les jours d'absence et les jours déclarés sont calculés sur la base des jours déclarés.

Le nombre de jours d'absence est égal au nombre total de jours d'absence au travail déclarés, qu'ils soient rémunérés ou non par l'employeur et qu'ils soient soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale;

Le nombre de jours déclarés est égal au nombre total de jours d'occupation déclarés, sous quelque code de prestation que ce soit, à l'exception des jours de congé sans solde.

§ 3. Si l'occupation est déclarée en jours et en heures, les jours d'absence sont calculés sur la base d'une conversion en jours des heures déclarées.

On obtient le nombre de jours d'absence en multipliant par cinq et en divisant par la durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle du travailleur le nombre total d'heures d'absence au travail déclarées, qu'elles soient rémunérées ou non par l'employeur et qu'elles soient soumises ou non aux cotisations de sécurité sociale. Le nombre de jours d'absence est arrondi arithmétiquement à la deuxième décimale après la virgule.

On obtient le nombre de jours déclarés en multipliant par cinq et en divisant par la durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle du travailleur, le nombre total d'heures d'occupation déclaré sous quelque code de prestation que ce soit, à l'exception des heures de congé sans solde. Le nombre de jours déclarés est arrondi arithmétiquement à la deuxième décimale après la virgule.

§ 4. Un pourcentage d'absentéisme est calculé par trimestre pour l'ensemble des occupations déclarées par un employeur pendant un même trimestre sous une même commission paritaire.

À cet effet, on calcule le nombre global de jours d'absence et le nombre global de jours déclarés pour toutes les occupations déclarées sous la commission paritaire en question. Le nombre global de jours d'absence et le nombre global de jours déclarés équivalent respectivement à la somme des jours d'absence et à la somme des jours déclarés de toutes les occupations déclarées par l'employeur sous la commission paritaire en question, à l'exception des occupations couvertes par une indemnité de rupture.

Le taux d'absentéisme équivaut au nombre global de jours d'absence divisé par le nombre global de jours déclarés, multiplié par 100. Le taux d'absentéisme est arrondi arithmétiquement à la deuxième décimale après la virgule.

§ 5. Alle in dit artikel bedoelde berekeningen worden uitgevoerd op basis van de toestand van de aangifte op de eerste dag van het vierde kwartaal dat volgt op het kwartaal waarvoor de berekening gebeurt. Latere wijzigingen aan de aangifte hebben geen invloed meer op de berekening van het verzuimpercentage.

Art. 7

§ 1. Voor de verminderde bijdragen die met toepassing van deze wet in 2004, 2005 en 2006 worden toegekend, is het sectoraal refertejaar 2003.

Voor de verminderde bijdragen die met toepassing van deze wet in de jaren na 2006 worden toegekend, bepaalt de Koning, telkens voor een periode van drie jaar, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het sectoraal refertejaar.

§ 2. Voor elk kwartaal van een sectoraal refertejaar worden per paritair comité of paritair subcomité, het aantal verzuimdagen in de sector en het aantal aangegeven dagen in de sector berekend. Daartoe worden respectievelijk de verzuimdagen en de aangegeven dagen die overeenkomstig artikel 6 voor het betrokken paritair comité of subcomité werden berekend, bij elkaar opgeteld.

§ 3. Voor elk kwartaal van het refertejaar wordt voor elk paritair comité of subcomité een sectoraal verzuimingspercentage berekend.

Het sectoraal verzuimpercentage is gelijk aan het aantal verzuimdagen in de sector gedeeld door het aantal aangegeven dagen in de sector, vermenigvuldigd met 100. Het sectoraal verzuimpercentage wordt rekenkundig afgerond op de tweede decimaal na de komma.

§ 4. Alle in dit artikel bedoelde berekeningen worden uitgevoerd op basis van de toestand van de aangifte op de eerste dag van het vierde kwartaal dat volgt op het kwartaal waarvoor de berekening gebeurt. Latere wijzigingen aan de aangifte hebben geen invloed meer op de berekening van het sectoraal verzuimpercentage.

Art. 8

Met ingang van het eerste kwartaal van 2004 kent de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, de overeenkomstig artikel 9 bepaalde vermindering van de werknemers- en de werkgeversbijdragen toe voor alle tewerkstellingen die door een werkgever werden aangegeven onder een zelfde paritair comité of subcomité — met uitzondering van de tewerkstellingen die worden gedekt door een verbrekingsvergoeding — indien de waarde van het sectoraal verzuimpercentage van het betrokken paritair

§ 5. Tous les calculs visés au présent article se font sur base de l'état de la déclaration au premier jour du quatrième trimestre qui suit le trimestre pour lequel le calcul se fait. Les modifications ultérieures de la déclaration n'ont plus aucune influence sur le calcul du taux d'absentéisme.

Art. 7

§ 1^{er}. Pour les cotisations réduites qui seront automatiquement octroyées en 2004, 2005 et 2006, l'année de référence sectorielle est 2003.

Pour les cotisations réduites qui seront accordées en application de la présente loi après 2006, le Roi déterminera, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'année de référence sectorielle, chaque fois pour une période de trois ans.

§ 2. Pour chaque trimestre d'une année de référence sectorielle, on calcule, par commission ou sous-commission paritaire, le nombre de jours d'absence et le nombre de jours déclarés du secteur. À cet effet, on additionne respectivement les jours d'absence et les jours déclarés, qui ont été calculés pour la commission ou sous-commission paritaire concernée conformément à l'article 6.

§ 3. Pour chaque trimestre de l'année de référence, un taux d'absentéisme sectoriel est calculé pour chaque commission ou sous-commission paritaire.

Le taux d'absentéisme sectoriel équivaut au nombre de jours d'absentéisme du secteur divisé par le nombre de jours déclarés du secteur, multiplié par 100. Le taux d'absentéisme sectoriel est arrondi arithmétiquement à la deuxième décimale après la virgule.

§ 4. Tous les calculs visés au présent article se font sur base de l'état de la déclaration au premier jour du quatrième trimestre de référence sectoriel pour lequel le calcul est effectué. Les modifications ultérieures de la déclaration n'ont plus aucun effet sur le calcul du taux d'absentéisme sectoriel.

Art. 8

À partir du premier trimestre de 2004, l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale accorde automatiquement la réduction des cotisations personnelles et patronales prévue à l'article 9, pour toutes les occupations déclarées par l'employeur sous une même commission ou sous-commission paritaire — à l'exception des occupations couvertes par une indemnité de rupture —, si la valeur du taux d'absentéisme sectoriel de la commission ou sous-commission paritaire concernée au cours du trimestre

comité of subcomité in het overeenstemmende sectoraal refertekwartaal, min de waarde van het verzuimpercentage voor het geheel van de tewerkstellingen die door de werkgever onder dat paritair comité of subcomité in het overeenstemmende individueel refertekwartaal werden aangegeven. minstens gelijk is aan één.

Met ingang van 2005 kan de Koning het in het eerste lid vermelde minimumverschil aanpassen volgens de in artikel 10 bepaalde regels.

Art. 9

§ 1. Voor elke tewerkstelling die overeenkomstig artikel 8 in aanmerking komt voor een vermindering van de werknemers- en de werkgeversbijdragen, wordt de loonmassa waarop die bijdragen worden berekend, verminderd met een bedrag van 50 EUR, vermenigvuldigd met een coëfficiënt die de verhouding van de prestaties van de betrokken tewerkstelling tot volledige kwartaalprestaties uitdrukt.

De in het eerste lid bedoelde vermenigvuldigingscoëfficiënt is gelijk aan:

1^o bij tewerkstellingen waarvan de prestaties uitsluitend in dagen worden aangegeven: het totaal aantal voor de tewerkstelling aangegeven bezoldigde dagen, gedeeld door 13-maal het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;

2^o bij tewerkstellingen waarvan de prestaties in dagen en in uren worden aangegeven: het totaal aantal voor de tewerkstelling aangegeven bezoldigde uren, gedeeld door 13-maal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon.

Het bedrag waarmee de loonmassa wordt vermindert, kan nooit hoger zijn dan de loonmassa zelf. Het wordt, zo nodig, beperkt tot het bedrag van de loonmassa.

§ 2. Met ingang van 2005 kan de Koning het in § 1 vermelde bedrag van 50 EUR aanpassen volgens de in artikel 10 bepaalde regels.

§ 3. Het recht op de vermindering en het bedrag van die vermindering worden vastgesteld bij boeking van de aangifte. De instelling die belast is met de inning van de socialezekerheidsbijdragen deelt het bedrag van de vrijgestelde loonmassa, alsook het bedrag van de vermindering van de werknemers- en de werkgeversbijdragen, per tewerkstelling, onverwijld mee aan de werkgever onder de vorm van een bericht van wijziging van de aangifte. De bedragen worden in credit geboekt op de individuele rekening van de werkgever bij de instelling.

§ 4. Indien hij recht heeft op de vermindering, mag de werkgever de vermindering onmiddellijk toepas-

de de référence sectoriel correspondant moins la valeur du taux d'absentéisme pour l'ensemble des occupations déclarées par l'employeur concerné sous cette commission ou sous-commission paritaire au cours du trimestre de référence individuel correspondant est au moins égale à un.

À partir de 2005, le Roi pourra adapter chaque année, selon les modalités prévues à l'article 10, la différence minimale visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 9

§ 1^{er}. Pour chaque occupation qui, conformément à l'article 8, ouvre le droit à une réduction des cotisations personnelles et patronales, la masse salariale servant de base au calcul de ces cotisations est réduite d'un montant de 50 EUR, multiplié par un coefficient qui traduit le rapport entre les prestations de l'occupation concernée et les prestations trimestrielles complètes.

Le coefficient de multiplication visé à l'alinéa 1^{er} est égal:

1^o pour les occupations dont les prestations sont déclarées exclusivement en jours: au nombre total de jours rémunérés déclarés pour l'occupation, divisé par 13 fois le nombre de jours par semaine du régime de travail.

2^o pour les occupations dont les prestations sont déclarées en jours et en heures: au nombre total d'heures rémunérées déclarées pour l'occupation, divisé par 13 fois la durée hebdomadaire de travail moyenne de la personne de référence.

Le montant déduit de la masse salariale ne peut jamais dépasser la masse salariale elle-même. Il est, le cas échéant, limité au montant de la masse salariale.

§ 2. À partir de 2005, le Roi pourra adapter chaque année le montant de 50 EUR visé au § 1^{er}, selon les modalités définies à l'article 10.

§ 3. Le droit à la réduction et le montant de celle-ci sont constatés lors de l'enregistrement de la déclaration. L'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale communique sans délai à l'employeur, par occupation, le montant de la masse salariale exonérée, ainsi que le montant des réductions des cotisations personnelles et patronales, par un avis de rectification de la déclaration. Les montants sont portés au crédit du compte individuel de l'employeur auprès dudit organisme.

§ 4. S'il a droit à la réduction, l'employeur peut l'appliquer immédiatement dans sa déclaration, sans

sen op zijn aangifte, zonder de toekenning door de administratie af te wachten, en het bedrag onmiddellijk in mindering brengen bij de betaling van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. In dat geval wordt de toegepaste vermindering door de administratie gecontroleerd bij boeking van de aangifte. Enkel indien vergissingen worden vastgesteld, wordt de werkgever op de hoogte gebracht via een bericht van wijziging van de aangifte.

§ 5. De vermindering van de werknemersbijdragen wordt door de werkgever verrekend in het loon van de betrokken werknemer.

Indien de werkgever de vermindering onmiddellijk toepast op zijn aangifte, heeft die verrekening uiterlijk plaats in de maand die volgt op de maand waarin hij zijn aangifte aan de administratie heeft overgemaakt. Indien de administratie de vermindering toekent zonder dat de werkgever ze op de aangifte heeft toegepast, heeft de verrekening in het loon van de werknemer uiterlijk plaats in de maand die volgt op de maand waarin de werkgever van het toegekende verminderingsbedrag op de hoogte wordt gebracht.

§ 6. De sociale-inspectiediensten zijn belast met de controle op de naleving van de in § 5 geregelde verrekening.

Bij niet naleving van die regels worden de overeenstemmende verminderingen van de werknemers- en de werkgeversbijdragen onverwijld van de aangifte geschrapt en in debet geboekt op de individuele rekening van de werkgever bij de instelling belast met de inning van zijn socialezekerheidsbijdragen. Daarenboven is de werkgever aan dezelfde instelling een administratieve boete verschuldigd, die gelijk is aan driemaal het bedrag van de niet-verrekende vermindering van de werknemersbijdragen, behalve indien hij omstandigheden kan inroepen die door het beheerscomité van de instelling als een geval van overmacht worden erkend. De opbrengst van de boete is bestemd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid.

Art. 10

Met ingang van 2005 evalueert de Koning jaarlijks, in de loop van het derde kwartaal, de resultaten van de toepassing van de maatregel tijdens het voorafgaande jaar. Daarbij worden zowel de effecten van de maatregel op het vlak van de terugdringing van het arbeidsverzuim, als het daaruit voortvloeiende financiële voordeel voor de sociale zekerheid in overweging genomen. Het financiële voordeel is het verschil tussen, enerzijds, de minderuitgaven voor de uit te keren vergoedingen wegens arbeidsverzuim en, anderzijds, de minderinkomsten die voortvloeien uit de toepassing van de verlaging van de sociale bijdragen waarin deze wet voorziet.

avoir à attendre l'octroi par l'administration, et il peut déduire immédiatement le montant lors du paiement des cotisations de sécurité sociale dues. Dans ce cas, la réduction appliquée est contrôlée par l'administration lors de l'enregistrement de la déclaration. Si des erreurs sont constatées, l'employeur en est avisé par un avis de rectification de la déclaration.

§ 5. L'employeur inclut la réduction des cotisations personnelles dans le calcul de la rémunération du travailleur concerné.

Si l'employeur a appliqué lui-même immédiatement la réduction dans sa déclaration, il déduit ce montant de la rémunération du travailleur au plus tard dans le mois suivant celui au cours duquel il a transmis cette déclaration à l'administration. Si l'administration a accordé la réduction sans que l'employeur ne l'ait appliquée dans sa déclaration, celui-ci déduit ce montant de la rémunération du travailleur au plus tard dans le mois qui suit le mois au cours duquel le montant octroyé lui a été communiqué.

§ 6. Les services d'inspection sociale sont chargés de contrôler la bonne application de la réduction visée au § 5.

Le non-respect des règles en question entraîne l'annulation immédiate des réductions des cotisations personnelles et patronales correspondantes appliquées dans la déclaration et leur inscription au débit du compte individuel de l'employeur auprès de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale. De plus, l'employeur doit, au même organisme, une amende administrative égale à trois fois le montant de la réduction des cotisations personnelles qui n'a pas été appliquée en faveur du travailleur, sauf s'il peut invoquer des circonstances que le comité de gestion de l'organisme reconnaît comme constituant un cas de force majeure. Le produit de l'amende est affecté à la gestion globale de la sécurité sociale.

Art. 10

À partir de 2005, le Roi évaluera chaque année, au cours du troisième trimestre, les résultats de l'application de la mesure au cours de l'année précédente. À cette occasion, il prendra en considération les effets de la mesure dans la perspective de la réduction de l'absentéisme au travail ainsi que l'avantage financier qu'elle génère pour la sécurité sociale. Cet avantage financier est égal à la différence entre la réduction des dépenses résultant de la diminution des allocations à payer en cas d'absentéisme et la réduction des recettes résultant de l'application de la réduction des cotisations sociales prévue par la présente loi.

Op grond van de resultaten van de evaluatie kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor het jaar dat volgt op dat waarin de evaluatie geschiedt, zowel het in artikel 9, § 1, vermelde basisbedrag als het in artikel 8, eerste lid, vermelde minimumverschil aanpassen. Daarbij kan het minimumverschil per sector gedifferentieerd worden, met dien verstande dat een minimaal financieel evenwicht verzekerd wordt. Een minimaal financieel evenwicht is bereikt als de te verwachten minderinkomsten ten gevolge van de maatregel tussen 75 en 100 procent bedragen van de ten gevolge van de maatregelen te verwachten minderuitgaven.

Art. 11

De vermindering van de werkgeversbijdragen in het raam van deze wet kan gecumuleerd worden met eender welke andere vermindering van de werkgeversbijdragen die door de werkgever wordt aangevraagd, mits inachtneming van de geldende algemene cumulatierregels, inzonderheid de regels voor de beperking van het gecumuleerde bedrag.

De vermindering van de werknemersbijdragen in het raam van deze wet kan gecumuleerd worden met eender welke andere vermindering van de werknemersbijdragen die door de werkgever wordt aangevraagd, mits inachtneming van de geldende algemene cumulatierregels, inzonderheid de regels voor de beperking van het gecumuleerde bedrag.

Art. 12

§ 1. Voor de bedrijven opgericht na het eerste kwartaal van 2003, worden, in afwijking van artikel 2, de eerste vier kwartalen van het bestaan van het bedrijf beschouwd als de individuele refertekwartalen.

In afwijking van artikel 4 kan in dat geval de vermindering van de werknemers- en de werkgeversbijdragen slechts worden toegekend vanaf het vijfde kwartaal van het bestaan van het bedrijf.

§ 2. In geval van fusie, overname of opslorping van bedrijven in de periode tussen het individueel refertekwartaal en het verminderingskwartaal, wordt voor het nieuwe bedrijf een fictief verzuimpercentage berekend voor het individueel refertekwartaal. Het fictieve verzuimpercentage is gebaseerd op de fictieve verzuimdagen en aangegeven dagen die worden bekomen door de verzuimdagen en de aangegeven dagen in dat refertekwartaal van alle bedrijven die in het nieuwe bedrijf werden opgenomen, bij elkaar op te tellen.

§ 3. In geval van splitsing van bedrijven in de periode tussen het individueel refertekwartaal en het

En fonction des résultats de cette évaluation, le Roi pourra, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, adapter, pour l'année suivant celle au cours de laquelle l'évaluation aura été faite, le montant de base visé à l'article 9, § 1^{er} et la différence minimale visée à l'article 8, alinéa 1^{er}. Il pourra, à cette occasion, prévoir des différences minimales divergeant d'un secteur à l'autre, étant entendu qu'un équilibre financier minimal doit être assuré. L'équilibre financier minimal est réalisé si la diminution attendue des recettes due à la mesure en question atteint entre 75 % et 100 % de la diminution attendue des dépenses à la suite de l'application de la mesure.

Art. 11

La réduction des cotisations patronales en application de la présente loi peut être cumulée avec n'importe quelle autre réduction des cotisations patronales demandée par l'employeur, à condition que les règles générales de cumul applicables et, en particulier, celles qui limitent le montant cumulé, soient respectées.

La réduction des cotisations personnelles en application de la présente loi peut être cumulée avec n'importe quelle autre réduction des cotisations personnelles demandée par l'employeur, à condition que les règles générales de cumul applicables et, en particulier, celles qui limitent le montant cumulé, soient respectées.

Art. 12

§ 1^{er}. En ce qui concerne les entreprises créées après le premier trimestre de 2003, les 4 premiers trimestres de leur existence sont considérés, par dérogation à l'article 2, comme étant les trimestres de référence individuels.

Par dérogation à l'article 4, la réduction des cotisations personnelles et patronales ne peut, dans ce cas, être accordée qu'à partir du cinquième trimestre de l'existence de l'entreprise.

§ 2. En cas de fusion, de reprise ou d'absorption d'entreprises au cours de la période qui sépare le trimestre de référence individuel et le trimestre d'application de la réduction, un taux d'absentéisme fictif est calculé pour l'entreprise nouvelle pour le trimestre de référence individuel. Le taux d'absentéisme fictif est basé sur le nombre de jours d'absence fictif et le nombre de jours déclarés qui s'obtiennent en additionnant, pour le trimestre de référence, les jours d'absence et les jours déclarés de toutes les entreprises qui font partie de l'entreprise nouvelle.

§ 3. En cas de scission d'entreprises au cours de la période qui sépare le trimestre de référence individuel

verminderingkwartaal, wordt voor alle bedrijven die door de splitsing zijn ontstaan, het verzuimpercentage van het gesplitste bedrijf in het individuele referentkwartaal in aanmerking genomen.

§ 4. Indien een bedrijf van economische activiteit verandert of een nieuwe activiteit aan de reeds bestaande toevoegt, waarbij de nieuwe activiteit onder de bevoegdheid valt van een paritair comité of subcomité waaronder het betrokken bedrijf voordien geen tewerkstelling aangaf, worden, in afwijking van artikel 2, de eerste vier kwartalen waarin de nieuwe activiteit wordt uitgeoefend, beschouwd als de individuele referentkwartalen voor de tewerkstellingen die onder het betrokken paritair comité of subcomité worden aangegeven.

Voor die tewerkstellingen kan, in afwijking van artikel 4, de vermindering van de werknemers- en werkgeversbijdragen slechts worden toegepast vanaf het vijfde kwartaal waarin de nieuwe activiteit wordt uitgeoefend.

Art. 13

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de toepassing van deze wet uitbreiden.

Art. 14

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2003.

12 april 2002.

Jan REMANS.

et le trimestre d'application de la réduction, on prend en considération, pour toutes les entreprises issues de la scission, le taux d'absentéisme que l'entreprise scindée a connus au cours du trimestre de référence individuel.

§ 4. Lorsqu'une entreprise change d'activité économique ou ajoute une nouvelle activité à celles qu'elle avait déjà, et que l'activité nouvelle tombe sous la compétence d'une commission ou sous-commission paritaire sous laquelle l'entreprise concernée ne déclarait aucune occupation auparavant, les 4 premiers trimestres au cours desquels l'activité nouvelle est exercée sont considérés, par dérogation à l'article 2, comme les trimestres de référence individuels pour les occupations déclarées sous la commission ou sous-commission paritaire concernée.

Concernant ces occupations, la réduction des cotisations personnelles et patronales ne peut être appliquée, par dérogation à l'article 4, qu'à partir du cinquième trimestre de l'exercice de la nouvelle activité.

Art. 13

Le Roi peut décider, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, d'étendre le champ d'application de la présente loi.

Art. 14

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

12 avril 2002.