

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2007-2008

7 NOVEMBER 2007

Wetsvoorstel teneinde korte bedrijfsstages te gebruiken als middel om vooroordelen weg te werken en discriminatie bij indienstnemeningen te bestrijden

(Ingediend door de heer Marc Elsen)

TOELICHTING

Dit voorstel van resolutie neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 11 april 2006 in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd ingediend (stuk Kamer, nr. 51-2406/001).

1. Context

De Belgische arbeidsmarkt heeft het kennelijk heel moeilijk bepaalde werkzoekenden aan een baan te helpen. We denken daarbij met name aan:

- mensen van vreemde origine die te maken krijgen met discriminatie bij de indienstneming;
- jongeren met onvoldoende beroepservaring;
- langdurig werklozen die niet langer voeling hebben met de arbeidsmarkt.

België scoort op Europees vlak niet al te best als het erop aankomt die drie categorieën van werkzoekenden aan het werk te krijgen.

Het jaarverslag 2005 van de Nationale Bank van België (blz. 78-79) legt in het bijzonder de problemen bloot die mensen van vreemde origine ondervinden bij het zoeken naar een job:

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

7 NOVEMBRE 2007

Proposition de loi visant à recourir à de courts stages en entreprises pour lever les préjugés et lutter contre les discriminations à l'embauche

(Déposée par M. Marc Elsen)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée à la Chambre des représentants le 11 avril 2006 (doc. Chambre, n° 51-2406/001).

1. Contexte

Le marché du travail belge semble rencontrer de grandes difficultés à intégrer certains demandeurs d'emploi, en particulier:

- les personnes d'origine étrangère qui font l'objet de discriminations à l'embauche;
- les jeunes qui manquent d'expérience professionnelle;
- les chômeurs de longue durée qui ne sont plus en phase avec le marché du travail.

En ce qui concerne ces trois catégories de demandeurs d'emploi, la Belgique est plutôt mal située par rapport aux autres pays européens.

Le rapport 2005 de la Banque nationale (pages 78 et 79) met, en particulier, en évidence les difficultés rencontrées dans notre pays par les personnes d'origine étrangère.

Werkgelegenheidsgraad in 2005 (%)	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België	UE-15
Totaal	53,9	64,9	56,1	61,0	65,0
Staatsburgers	55,4	65,4	56,8	61,9	67,0
Overige UE-15	63,2	63,3	54,7	59,8	67,2
Niet-UE-15	34,8	44,6	25,8	37,0	55,6

Binnen de zogenaamde EU-15 (dat wil zeggen de 15 lidstaten van de EU vóór de recente uitbreiding) bedraagt het verschil tussen de werkgelegenheidsgraad bij de staatsburgers (67,0%) en die bij de niet-EU-15-persoonen (55,6%) 9,4%. In België loopt dat verschil op tot 24,9% (61,9% — 37,0%)!

De werkgelegenheidsgraad, die binnen de EU-15 gemiddeld op 65,0% ligt, bedraagt voor mensen uit de categorie «niet-EU-15» slechts 37,0% in België en 25,8% in Wallonië ...

De werkloosheidsgraad bij mensen uit de categorie «niet-EU 15» is in België twee keer hoger dan bij de Belgische staatsburgers en bij de mensen uit de categorie «overige EU-15».

De werklozen in België kunnen immers in volgende categorieën worden ingedeeld:

- autochtonen: 7,1%
- EU-burgers: 11,7%
- Belgen van Buitenlandse herkomst: 16,5%
- Turken en Marokkanen: 36,5%
- andere niet EU-burgers: 28,5%

(Bron: «Steunpunt WAV»)

Het doorgaans lagere opleidingsniveau van de niet-Europese werkzoekenden kan niet de enige oorzaak zijn van al die verschillen. Het ziet er dus sterk naar uit dat een aantal niet-Europese werkzoekenden het slachtoffer zijn van discriminatie bij de indienstneming.

De vorige regering was zich daarvan bewust en heeft verschillende initiatieven en voorstellen gelanceerd:

— in december 2002 bracht de toenmalige minister van Werk Onkelinx de sociale partners ertoe jongeren van vreemde origine positief te discrimineren, door ze mee te tellen als twee eenheden in het kader van de verplichting 3% «Rosetta-werknemers» in dienst te nemen. Heel wat werknemers (van zowel allochtone als autochtone afkomst) vonden echter dat die idee van «Rosetta-immigranten» de integratie van jongeren van vreemde origine veeleer zou afremmen dan dat die regeling ertoe zou bijdragen. De regering besliste de

Taux d'emploi en 2005 (%)	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique	UE-15
Total	53,9	64,9	56,1	61,0	65,0
Nationaux	55,4	65,4	56,8	61,9	67,0
Autres UE-15	63,2	63,3	54,7	59,8	67,2
Non-UE-15	34,8	44,6	25,8	37,0	55,6

Au sein de la catégorie dite de l'UE15 (c'est-à-dire les 15 pays de l'Union européenne), l'écart moyen entre le taux d'emploi des nationaux (67,0%) et celui des non-UE15 (55,6%) est de 9,4%. En Belgique cet écart s'élève à 24,9% (61,9 — 37,0)!

On notera aussi que le taux d'emploi, qui est en moyenne de 65,0% au sein de l'UE15, n'est pour les non-UE15 que de 37,0% en Belgique et 25,8% en Wallonie ...

Au niveau du taux de chômage, il est en Belgique environ deux fois plus élevé pour les non-UE15 que pour les belges et autres UE15.

Le chômage en Belgique se décompose comme suit:

- autochtones: 7,1%
- citoyens UE: 11,7%
- belges d'origine étrangère: 16,3%
- turcs et marocains: 36,5%
- autres citoyens non-UE: 28,3%

(Source: Steunpunt WAV)

Le niveau de qualification globalement moins élevé des travailleurs non-européens ne peut expliquer la totalité de ces différences. Il apparaît en conséquence clairement qu'un certain nombre de travailleurs non-européens sont victimes de discriminations à l'embauche.

Le gouvernement précédent en était conscient et tentait différentes initiatives ou propositions:

— en décembre 2002, la ministre de l'Emploi, Laurette Onkelinx, pousse les partenaires sociaux à convenir d'une discrimination positive en faveur des jeunes d'origine étrangère, en les comptabilisant pour deux unités dans l'obligation d'engagement de 3% de travailleurs Rosetta. De nombreux travailleurs, tant allochtones qu'autochtones, estimaient cependant que l'idée du «Rosetta-immigré» était de nature à susciter des sentiments de rejet plutôt que de contribuer à l'intégration des jeunes d'origine étrangère. Ce gou-

RSZ-korting voor de jongeren van buitenlandse herkomst uit te breiden (een korting van 1000 euro gedurende 16 kwartalen, in plaats van 8 kwartalen);

— in 2005 stelde minister van Maatschappelijke Integratie Dupont de regering voor « situatietests » te hanteren. Daarbij zouden mensen van vreemde origine worden ingezet om zich aan te melden in ondernemingen met vacatures. Die fictieve werkzoekenden zouden werkgevers moeten aangeven van wie zij vaststellen dat zij niet geneigd zijn bepaalde mensen in dienst te nemen op grond van hun huidskleur, hun accent enzovoort. Die idee kon de liberale coalitie-partner niet overtuigen en stootte op hevige kritiek bij de werkgevers;

— begin 2006 stelde minister van Werk Vanvelthoven (reeds de derde minister in drie jaar op dat departement ...) voor indienstnemingsquota vast te stellen ten gunste van allochtone werkzoekenden. Ook die idee werd fel bekritiseerd.

De indiener denkt niet dat het veel uithaalt de werkgevers met dwangmaatregelen en sancties aan te pakken. Hij ziet meer heil in positieve en stimulerende formules.

2. De ervaring van de leerwerkbedrijven

Sinds jaren maken bepaalde ondernemingen in de sector van de sociale economie met succes gebruik van bedrijfsstageformules. In Wallonië is dat het geval voor de 74 erkende EFT's (*entreprises de formation par le travail* — leerwerkbedrijven), die in Brussel AFT's (*ateliers de formation par le travail; er zijn er een tiental*) worden genoemd. De regelgeving maakt het mogelijk dat zij met bedrijfsstages werken.

Die formule wordt meer in het bijzonder aangewend om allochtone stagiairs op te leiden. Heel wat EFT's begeleiden de stagiairs immers bij het zoeken naar een job en stellen vast dat kandidaten van vreemde origine het daarbij moeilijker hebben. In die gevallen wordt aan de werkgever een korte stage voorgesteld, die soepel is en weinig kost (vergoeding van 1 euro per uur). Die stage is bedoeld om de vooroordelen weg te werken en mondt vaak uit in een indienstneming onder arbeidsovereenkomst in loondienst.

De formule geniet de toestemming van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA) en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (OCMW's), op voorwaarde dat de vergoeding niet hoger ligt dan 1 euro per uur. Bovendien worden de RVA en de OCMW's op de hoogte gehouden van de EFT/AFT-opleidingen, nog vóór die van start gaan.

vernement avait prévu de renforcer les réductions ONSS pour les jeunes d'origine étrangère (1000 euros durant 16 trimestres, au lieu de 8);

— en 2005, le ministre de l'Intégration sociale, Christian Dupont, proposait au gouvernement de mettre en œuvre des « tests de situation »; l'idée était d'engager des personnes d'origine étrangère et de les envoyer se présenter dans des entreprises qui recrutent; ces demandeurs d'emploi fictifs seraient censés dénoncer les employeurs montrant des réserves à engager, pour des raisons supposées liées à la couleur de la peau, l'accent, etc.; l'idée ne passait jamais la rampe du partenaire libéral et était vivement critiquée par le monde patronal;

— début 2006, le nouveau ministre de l'Emploi, Peter Vanvelthoven (le 3^e en 3 ans), proposait d'instaurer des quotas d'embauche de travailleurs allochtones; cette idée était, de la même manière, vivement critiquée.

Nous pensons qu'aborder les employeurs par des contraintes et des sanctions ne conduira pas très loin. En cette matière, nous estimons plus adéquat de présenter des formules positives et incitatives.

2. L'expérience des entreprises de formation par le travail

Depuis de nombreuses années, certaines entreprises d'économie sociale recourent avec bonheur à des formules de stage en entreprise. En Wallonie, il s'agit des 74 EFT (*entreprises de formation par le travail*) agréées; à Bruxelles, ces initiatives sont appelées AFT (*ateliers de formation par le travail; il y en a une dizaine*). Leur cadre réglementaire permet le recours aux stages en entreprise.

Cette formule est, en particulier, utilisée en fin de formation avec des stagiaires allochtones. En effet, bon nombre d'EFT accompagnent les stagiaires dans leur recherche d'emploi et constatent les difficultés plus aiguës rencontrées par les candidats d'origine étrangère. Un stage court est alors proposé à l'employeur, de manière souple et peu onéreuse (l'indemnité étant de 1 euro par heure). Ce stage permet de lever les préjugés; souvent, il conduit à un engagement sous contrat salarié, au terme du stage.

La formule est autorisée par l'Office National de l'Emploi (ONEM) et les centres publics d'action sociale (CPAS), à condition que l'indemnité ne dépasse pas 1 euro par heure. Par ailleurs, l'ONEM et les CPAS sont informés des formations en EFT/AFT avant le début de celles-ci.

3. Meer stagemogelijkheden bieden

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de stagemogelijkheden uit te breiden, teneinde onder zo soepel mogelijke voorwaarden méér en makkelijker ruimte te scheppen voor contacten tussen gediscrimineerde werkzoekenden en werkgevers.

Terzake is het niet de bedoeling via die stages studenten in staat te stellen hun opleiding te vervolmaken door gedurende enkele weken of zelfs maanden meer ervaring op te doen in een professioneel milieu. Het gaat er veeleer om de indienstnemingen te vergemakkelijken door de werkgevers de kans te geven de objectieve kwaliteiten van de betrokken werkzoekenden beter in te schatten. De indiener denkt met name dat tussen de beide partijen een wederzijds vertrouwen kan groeien indien de werkgever zich ervan kan vergewissen dat een kandidaat-werknemer zich wel degelijk in zijn bedrijf kan integreren.

Het wetsvoorstel maakt de stage toegankelijk voor zowel autochtone als allochtone werkzoekenden. Het mag inderdaad niet de bedoeling zijn die regeling expliciet toe te spitsen op de allochtone werkzoekenden, omdat het erop aankomt elke stigmatisering te voorkomen, alsook elke juridische betwisting op grond van het grondwettelijke principe dat alle burgers gelijk zijn voor de wet.

Daarom wordt hier veeleer geopteerd voor een tekst met een toepassingsfeer die is afgestemd op de leeftijd of de duur van de inactiviteit van de werkzoekenden. Aldus komen de drie hierboven opgesomde doelgroepen in aanmerking.

Tenzelfdertijd draagt die wetsvoorstel ertoe bij in te spelen op de moeilijkheden die jonge werkzoekenden ondervinden bij hun zoektocht naar een job; hen wordt immers vaak een gebrek aan beroepservaring verweten. Tevens biedt de tekst kansen aan de langdurig werklozen, zeker als men bedenkt dat die na een tijd vaak de indruk hebben de voeling met de arbeidsmarkt te verliezen. Tot slot geldt de hier voorgestelde regeling ook voor al wie een leefloon en/of een al dan niet equivalente sociale uitkering ontvangt.

Hoewel de indiener voorstander is van een zo soepel en zo uitvoerbaar mogelijke stageformule, is hij zich er ten volle van bewust dat een aantal voorwaarden moeten worden opgelegd teneinde misbruiken te voorkomen.

Concreet gaat het om :

- een tot twee weken beperkte duurtijd;
- de verplichting een schriftelijke stageovereenkomst op te stellen, volgens een typemodel en waarin verplicht een aantal vermeldingen moet worden opgenomen;

3. Etendre les possibilités de stage

La présente proposition de loi vise à étendre les possibilités de stage, de manière à faciliter les opportunités de contact entre des demandeurs d'emplois discriminés et des employeurs, dans des conditions les moins contraignantes possibles.

L'idée n'est pas, dans le cas présent, de permettre à un étudiant de parfaire sa formation par une expérience de quelques semaines — voire de quelques mois — au sein d'un milieu professionnel. L'objectif ici est plutôt de faciliter le recrutement en permettant aux employeurs de mieux apprécier les qualités objectives des demandeurs d'emploi visés. Nous pensons, notamment, qu'une confiance mutuelle peut naître de la capacité pour l'employeur d'apprécier l'intégration d'un candidat au sein du milieu professionnel de l'entreprise.

La proposition de loi prévoit que le stage est ouvert aux demandeurs d'emploi tant autochtones qu'allochtones. Nous ne souhaitons pas, en effet, viser explicitement les demandeurs d'emploi allochtones afin d'éviter toute stigmatisation et toute contestation juridique basée sur le principe constitutionnel d'égalité des citoyens devant la loi.

Nous optons plutôt pour cibler, dans le champ d'application, les demandeurs d'emploi selon l'âge et la durée d'inactivité. Les trois publics cibles décrits ci-dessus sont ainsi pris en considération.

La présente proposition contribue donc, dans le même temps, à répondre aux difficultés rencontrées par les jeunes demandeurs d'emploi auxquels il est fréquemment reproché de manquer d'expérience professionnelle. Elle offre aussi une opportunité aux demandeurs d'emploi de longue durée, sachant qu'après un certain temps ceux-ci ont souvent le sentiment de décrocher du marché du travail. Enfin, tous les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et/ou d'une aide sociale financière, équivalente ou non au revenu d'intégration, ont accès à la mesure.

Autant nous souhaitons que la formule de stage soit la plus souple et la plus praticable possible, autant nous sommes soucieux de prévoir les balises évitant d'abuser du dispositif.

En particulier :

- la durée est limitée à deux semaines;
- une convention de stage écrite doit être établie, selon un modèle type, et comporter une série de mentions obligatoires;

— de aanwijzing van een referentiepersoon binnen de onderneming;

— de nadere regels met betrekking tot de vergoeding van de stagiairs (die in dit wetsvoorstel worden gepreciseerd);

— de verplichting gemiddeld ten minste één stagiair op twee na afloop van de stage in dienst te nemen onder arbeidsovereenkomst in loondienst;

— de nadere regels met betrekking tot de verzekering, het arbeidsreglement, de veiligheid enzovoort (die eveneens in dit wetsvoorstel worden gepreciseerd).

*
* *

WETSVOORSTEL

Afdeling 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

Afdeling 2

Definities

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° stage : een stage van korte duur in een onderneming met als doel het een werkgever mogelijk te maken kennis te nemen van de vaardigheden van een werkzoekende, met het oog op een indienstneming bij arbeidsovereenkomst in loondienst na de stage;

2° stagiair : iedere niet-werkende werkzoekende die beantwoordt aan de in artikel 3 bedoelde toelatingsvoorwaarden en die een stage in een onderneming verricht;

3° onderneming : iedere werkgever uit de privé- of de overheidssector.

— une personne de référence est désignée dans l'entreprise;

— la proposition de loi précise les modalités d'indemnisation du stagiaire;

— au moins une fois sur deux (en moyenne), le stage doit donner lieu à un engagement sous contrat de travail salarié à l'issue du stage;

— les modalités en matière d'assurance, de règlement de travail, de sécurité, etc. sont également précisées.

Marc ELSÉN.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Section 1^{ère}

Disposition générale

Article 1^{er}

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

Section 2

Définitions

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° stage : un stage en entreprise de courte durée dont le but est de permettre à un employeur de prendre connaissance des capacités d'un demandeur d'emploi dans le but d'un engagement sous contrat de travail salarié à l'issue du stage;

2° stagiaire : tout demandeur d'emploi inoccupé répondant aux conditions d'accès visées à l'article 3 et qui effectue un stage en entreprise;

3° entreprise : tout employeur du secteur privé ou du secteur public.

Afdeling 3

Doelgroep

Art. 3

Hebben toegang tot de bij deze wet bedoelde stage, de werkzoekenden die :

1. minder dan 26 jaar oud zijn en bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling gedurende ten minste 2 maanden van de 3 laatste kalendermaanden als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven;

2. minstens 26 jaar oud zijn en bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling gedurende ten minste 5 maanden van de 6 laatste kalendermaanden als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven;

3. bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven en recht hebben op het leefloon of met het leefloon gelijkgestelde financiële maatschappelijke steun.

Afdeling 4

Stageovereenkomst

Art. 4

De stage wordt overeengekomen in een schriftelijke stageovereenkomst, opgesteld volgens een door de Koning bepaald model, in twee originele exemplaren, die door de werkgever en de stagiair vóór de aanvang van de stage worden ondertekend. In die overeenkomst worden met name de volgende elementen vermeld :

1. de datum waarop de stage aanvangt;
2. de datum waarop de stage ten einde loopt, in de wetenschap dat een stage niet langer dan twee weken mag duren en dat elk van beide partijen te allen tijde mag beslissen de stage vroeger te beëindigen;
3. het bedrag van de vergoeding en de reiskosten, als bedoeld in artikel 5;
4. de specificatie van de eventuele indienstneming na afloop van de stage, namelijk de functie, het soort overeenkomst, de werkregeling, de bezoldiging en het paritair comité;
5. de naam van de referentiepersoon die belast wordt met de opvang en de opvolging van de stagiair in de onderneming;
6. de verzekeringspolis van de werkgever inzake burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen.

Section 3

Public cible

Art. 3

Ont accès au stage visé par la présente loi les demandeurs d'emplois suivants :

1. ceux, âgés de moins de 26 ans, qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés auprès du service régional de l'emploi et qui y ont été inscrits au moins 2 mois au cours des 3 derniers mois calendrier;

2. ceux, âgés de 26 ans ou plus, qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés auprès du service régional de l'emploi et qui y ont été inscrits au moins 5 mois au cours des 6 derniers mois calendrier;

3. ceux qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés auprès du service régional de l'emploi et qui bénéficient du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière équivalente au revenu d'intégration.

Section 4

Convention de stage

Art. 4

Le stage fait l'objet d'une convention de stage écrite, selon un modèle défini par le Roi, établi en doubles exemplaires originaux, signés par l'employeur et le stagiaire avant le début du stage. Cette convention mentionne notamment les dispositions suivantes :

1. la date de début du stage;
2. la date de fin du stage, sachant que la durée d'un stage ne peut dépasser deux semaines et que chacune des parties peut décider à tout moment d'anticiper la fin du stage;
3. le montant de l'indemnité et des frais de déplacement visés à l'article 5;
4. les modalités du recrutement éventuel à l'issue du stage, notamment: fonction, type de contrat, régime de travail, rémunération, commission paritaire;
5. le nom de la personne de référence chargée de l'accueil et du suivi du stagiaire dans l'entreprise;
6. la mention de la police d'assurance de l'employeur en matière de responsabilité civile et d'accident du travail.

Vóór de aanvang van de stage stuurt de werkgever een kopie van de stageovereenkomst naar :

1° de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, als de stagiair recht heeft op een werkloosheids- of wachtuitkering;

2° het betrokken openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, als de stagiair recht heeft op het leefloon of financiële maatschappelijke steun.

De werkgever licht vooraf de met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen belaste instelling in over de aanvang en het einde van de stage, door middel van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling.

Afdeling 5

Vergoeding en reiskosten

Art. 5

Tijdens de stageperiode betaalt de onderneming de stagiair een vergoeding van 1 euro per uur. Dat bedrag wordt gekoppeld aan de index van de consumptieprijzen. De vergoeding mag worden gecumuleerd met een werkloosheidsuitkering, een leefloon of financiële maatschappelijke steun. Op de vergoeding worden geen sociale bijdragen of belastingen geheven.

De reiskosten vallen ten laste van de onderneming volgens dezelfde nadere regels als voor een werknemer in loondienst.

Afdeling 6

Minimale verplichting tot indienstneming

Art. 6

§ 1. De werkgever is verplicht over te gaan tot de indienstneming bij een arbeidsovereenkomst in loondienst van ten minste de helft, afgerond tot de lagere eenheid, van de stagiairs met wie hij een stageovereenkomst heeft gesloten. Die verplichting wordt in de boeken berekend op basis van een kwartaalgemiddelde.

§ 2. Als deze verplichting niet wordt nageleefd, moet de werkgever de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) of de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten (RSZPPO) een bedrag betalen dat gelijk is aan de sociale werkgeversbijdragen die, zonder korting, worden berekend op grond van de lonen die in de loop van het betrokken kwartaal aan de stagiairs zouden zijn betaald, mochten zij onder een arbeidsovereenkomst in loondienst hebben gewerkt.

Avant le début du stage, l'employeur transmet une copie de la convention de stage :

1° à l'Office National de l'Emploi si le stagiaire bénéficie d'une allocation de chômage ou d'attente;

2° au centre public d'action sociale concerné si le stagiaire bénéficie du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière.

L'employeur informe au préalable l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale du début et de la fin de l'occupation d'un stagiaire, à l'aide d'une déclaration immédiate d'emploi.

Section 5

Indemnité et frais de déplacement

Art. 5

Durant la période de stage, l'entreprise verse au stagiaire une indemnité d'un montant de 1 euro par heure. Ce montant est lié à l'indice des prix à la consommation. L'indemnité est cumulable avec une allocation de chômage, un revenu d'intégration sociale ou une aide sociale financière. L'indemnité ne fait pas l'objet de cotisations sociales et est exempte d'impôts.

Les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise selon les mêmes modalités que pour un travailleur salarié.

Section 6

Obligation minimale d'engagement

Art. 6

§ 1^{er}. L'employeur est tenu à l'obligation d'engager sous contrat de travail salarié au moins la moitié, arrondie à l'unité inférieure, des stagiaires avec lesquels il conclut une convention de stage. Cette obligation est comptabilisée sur base d'une moyenne trimestrielle.

§ 2. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur est tenu de verser à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) ou à l'Office National de Sécurité Sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) un montant équivalent à des cotisations sociales patronales calculées, sans réduction, sur base des salaires qui auraient été octroyés aux stagiaires occupés au cours du trimestre concerné s'ils avaient été occupés sous contrat de travail salarié.

Als bovendien deze verplichting in de loop van het volgende kwartaal niet wordt nageleefd, kan de werkgever gedurende de volgende vier kwartalen op de bepalingen van deze wet geen aanspraak meer maken.

De RSZ en de RSZPPO zijn belast met de controle op de toepassing van dit artikel.

Afdeling 7

Diverse bepalingen

Art. 7

De onderneming moet beschikken over een verzekeringpolis inzake burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen, die de stagiair op dezelfde wijze dekt als een werknemer in loondienst bij de onderneming.

De stagiair is met name verplicht tot naleving van het arbeidsreglement van de onderneming, waarvan de werkgever hem bij de ondertekening van de stageovereenkomst een exemplaar bezorgt.

De stages vallen met name onder de toepassing van de bepalingen van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs. Conform artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 verricht de werkgever in het bijzonder een analyse van de risico's waaraan de stagiairs kunnen worden blootgesteld en bepaalt hij de na te leven preventiemaatregelen.

De stagiairs zijn met betrekking tot de regels inzake preventie en veiligheid onderworpen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die gelden in de sector van de onderneming.

29 oktober 2007.

En outre, en cas de non-respect de l'obligation au cours du trimestre suivant, l'employeur ne peut plus bénéficier des dispositions de la présente proposition de loi au cours des quatre trimestres qui suivent.

L'ONSS et l'ONSSAPL sont chargés du contrôle de l'application du présent article.

Section 7

Dispositions diverses

Art. 7

L'entreprise doit disposer d'une police d'assurance en matière de responsabilité civile et d'accident du travail, couvrant les stagiaires au même titre qu'un travailleur salarié de l'entreprise.

Le stagiaire est notamment tenu de respecter le règlement de travail de l'entreprise, dont un exemplaire lui est remis par l'employeur au moment de la signature de la convention de stage.

Les stages sont notamment soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires. En particulier, l'employeur effectue, conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999, une analyse des risques, auxquels les stagiaires peuvent être exposés et détermine les mesures de prévention à respecter.

Les stagiaires sont soumis aux dispositions des conventions collectives de travail en vigueur dans le secteur de l'entreprise en ce qui concerne les règles de prévention et de sécurité.

29 octobre 2007.

Marc ELSÉN.