

CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL

CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE

RAPPORT N° 100

CCE 2016-2041 DEF
CCR 10

Séance commune des Conseils du 21 septembre 2016

Stratégie de relance – Introduction d'un engagement global des employeurs en matière de
places de stage – Évaluation annuelle

X X X

2.851-1

R A P P O R T

Objet : Stratégie de relance – Introduction d'un engagement global des employeurs en matière de places de stage – Évaluation annuelle

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie ont pris l'initiative de procéder à l'évaluation de l'engagement global des employeurs en matière de places de stage sur la base des données chiffrées pour l'année 2015, et ce, afin de se conformer aux dispositions de l'article 10, § 3 de la loi du 27 décembre 2012, qui prévoit qu'ils doivent évaluer conjointement, chaque année pour le 30 septembre au plus tard, si cette obligation a été respectée par les employeurs.

Sur rapport du Bureau exécutif du Conseil national du Travail et du Bureau exécutif du Conseil central de l'Économie, les Conseils ont émis, le 21 septembre 2016, le rapport suivant.

x x x

I. INTRODUCTION

La loi du 27 décembre 2012 contenant le plan pour l'emploi a introduit, pour les employeurs relevant du champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'obligation globale de mettre à disposition chaque année un nombre de places de stage d'intégration en entreprise proportionnel à un pour cent de leur effectif global du personnel.

Conformément à l'article 10, § 3 de cette loi, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie doivent évaluer conjointement, chaque année pour le 30 septembre au plus tard, si cette obligation globale a été respectée.

Pour l'année 2014, les Conseils ont émis un premier rapport d'évaluation à ce sujet dans le rapport n° 92.

Par lettre du 22 juin 2016, monsieur K. Snyders, administrateur général de l'ONSS, a communiqué à cet effet les chiffres de l'année 2015. Sur cette base, les Conseils ont décidé de procéder à l'évaluation suivante.

II. ÉVALUATION

Les Conseils constatent que l'ONSS leur a communiqué, le 22 juin 2016, l'ensemble des données chiffrées concernant l'année 2015, conformément à la méthodologie convenue.

Le nombre, exprimé en équivalents temps plein, de jeunes qui occupent une place de stage d'intégration en entreprise au cours des quatre trimestres de l'année 2015, y est comparé à l'effectif du personnel au deuxième trimestre de l'année précédente (2014).

Comme prévu dans ladite loi du 27 décembre 2012, l'ONSS a examiné, sur la base de la Dimona et de la DMFA, le nombre de jeunes :

- qui occupent une place de stage d'intégration en entreprise ;

- qui, à l'issue de leur formation dans le cadre d'un stage d'intégration en entreprise, sont immédiatement engagés par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail ordinaire, et ce, pour le trimestre d'embauche ainsi que pour les trois trimestres suivants.

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013, l'ONSS a sélectionné dans ce cadre les places de stage d'intégration en entreprise, en institution ou au service d'un employeur des :

- jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi de type II (la combinaison d'un contrat de travail au moins à mi-temps et d'une formation suivie par le jeune) ;
- jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi de type III (contrat d'apprentissage industriel, contrat d'apprentissage des classes moyennes, convention de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise, convention d'insertion socioprofessionnelle ou tout autre type de convention ou contrat de formation ou d'insertion déterminé par le Roi (convention d'immersion professionnelle)) ;
- jeunes en formation professionnelle sous la surveillance de l'office de formation professionnelle de la Communauté compétente (les travailleurs FPI ou PFI) ;
- jeunes en stage de transition (stage de l'ONEM de trois mois au minimum et de six mois au maximum).

Sur la base de ces calculs de l'ONSS, les Conseils constatent que l'obligation globale, pour les employeurs, de mettre à disposition un nombre de places de stage d'intégration en entreprise, tel que défini dans l'arrêté royal du 19 février 2013, qui soit proportionnel à un pour cent de leur effectif global du personnel, est remplie pour la période considérée (1,41 %).

Bijlage 1: werkplekleerplaatsverplichting – berekeningswijze

Om na te gaan of de 1 % bereikt wordt, gebeurt een berekening van het aantal jongeren, uitgedrukt in VTE, dat zich op een werkplekleerplaats bevindt.

- Jongeren die zich op een werkplekleerplaats bevinden;
- Werknemers die onmiddellijk na afloop van hun opleiding op een werkplekleerplaats met een arbeidsovereenkomst door dezelfde werkgever in dienst worden genomen en dit gedurende het kwartaal van indienstname en de 3 daarop volgende kwartalen.

Onder **werkplekleerplaats** wordt verstaan de opleiding in de onderneming, inrichting of dienst van de werkgever van:

- jongeren met een startbaanovereenkomst type II – een combinatie van een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst en een door de jongere gevolgde opleiding;
- jongeren met een startbaanovereenkomst type III – industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald (beroepsinlevingsovereenkomst);
- jongeren in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde gemeenschap (het betreft o.a. de zogenaamde IBO'ers).;
- jongeren in een instapstage (RVA-stage van minimaal 3 en maximaal 6 maanden).

Berekening van het personeelsbestand van het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar uitgedrukt in VTE

Het is de som van de VTE-breuken per tewerkstelling per werknemer:

- voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt: $VTE\text{-breuk} = Y1 : T$;
- voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt: $VTE\text{-breuk} = Z1 : (U \times E)$

Waarbij:

- $Y1$ = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
 - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
 - de dagen crisis-schorsingsdagen bedienden (prestatiecode 76);
 - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
 - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
 - de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14).
- $Z1$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y1$;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- $E = 13$ indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- $T = E$ vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

Berekening van het aantal werkplekleerplaatsen:

Het aantal werkplekleerplaatsen is de som van alle in aanmerking te nemen VTE-breuken. De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type overeenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

Basis = DMFA:

- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een voltijds arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = $Y2 : T$;
- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = $Z2 : (U \times E)$;
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd, beroepsinlevingsovereenkomst) is de VTE-breuk = $Y3 : T$;

Basis = Dimona:

- voor een jongere in een instapstage of in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde Gemeenschap, is de VTE-breuk = $Y3 : T$ waarbij aangenomen wordt dat $T = E \times 5$.

Waarbij:

- $Y2$ = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- $Z2$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y2$;
- $Y3$ = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een overeenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is $Y3$ dus gelijk aan T .

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer mag nooit groter zijn dan 1.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, wordt geen VTE-breuk berekend.

Het engagement om 1 % van het totale personeelsbestand als werkpleklerplaatsen ter beschikking te stellen, is een collectieve verplichting voor de werkgevers en kan als volgt voorgesteld worden:

$$0,01 = \frac{[\sum (Y2/T) + \sum (Y3/T)]}{\sum (Y1/T)}$$

BIJLAGE 2

aantal stagiairs						
	FWT	SB02	SB03	TRI	IVT	TOTAAL
1/2015	3.156	627	25.106	1.301	11.987	42.177
2/2015	3.524	821	23.534	2.033	11.987	41.899
3/2015	3.472	856	22.743	2.174	12.339	41.584
4/2015	3.615	1.155	23.674	1.740	12.897	43.081

Gemiddelde duur TRI
127,84

FWT = tewerkstelling na werkplekleerplaats

SB0 2 = startbaanovereenkomst type 2

SB0 3 = startbaanovereenkomst type 3

TRI = instapstage

IVT = IBO