

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 november 2000

WETSVOORSTEL

**tot aanvulling van de arbeidsovereenkomsten-
wet met een recht op outplacement voor
oudere werknemers**

(ingediend door de heren Hans Bonte,
Jean-Marc Delizée, Paul Timmermans
en Joos Wauters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 novembre 2000

PROPOSITION DE LOI

**complétant la loi relative aux contrats
de travail par l'instauration d'un droit à
l'outplacement pour les travailleurs âgés**

(déposée par MM. Hans Bonte,
Jean-Marc Delizée, Paul Timmermans
et Joos Wauters)

SAMENVATTING

Om een aantal redenen moet de activiteitsgraad van oudere werknemers verhoogd worden, aldus de indieners: veel vacatures raken momenteel niet vervuld, ouderen die afgeschreven zijn voor de arbeidsmarkt lopen het risico ook in andere domeinen niet meer mee te tellen en de sociale zekerheid zou ermee gebaat zijn, doordat minder uitkeringen moeten betaald en meer bijdragen geïnd worden. Zij stellen daarom voor dat werknemers vanaf 45 jaar een recht op outplacement zouden hebben: wanneer zij vanaf die leeftijd ontslagen worden, moet de werkgever hun steeds de kans geven begeleid te worden bij het zoeken van een nieuwe betrekking. De werknemer is vrij al dan niet in te gaan op dit aanbod. Het wetsvoorstel bevat bepalingen inzake de kosten van het outplacement, de voorwaarden waaraan het moet voldoen, een sanctieregeling en bepalingen inzake sociaal overleg. Het richt voorts een outplacementfonds op dat gespijsd wordt met bijdragen van werkgevers die de voorgestelde bepalingen niet naleven.

RÉSUMÉ

Les auteurs estiment qu'il faut augmenter le taux d'activité des travailleurs plus âgés, et ce, pour une série de raisons : il est actuellement impossible de pourvoir de nombreux emplois vacants, les travailleurs âgés qui ne peuvent plus être intégrés dans le marché du travail risquent également d'être exclus dans d'autres domaines et cette augmentation du taux d'activité serait également bénéfique pour la sécurité sociale, étant donné que l'on devrait verser moins d'indemnités et que l'on percevrait plus de contributions. Les auteurs proposent dès lors d'accorder aux travailleurs âgés de 45 ans et plus un droit à l'outplacement : en cas de licenciement à partir de cet âge, l'employeur doit leur donner la possibilité de bénéficier d'un accompagnement dans le cadre de leur recherche d'un nouvel emploi. Le travailleur est libre d'accepter ou non cette offre. La proposition de loi contient des dispositions relatives au coût de l'outplacement, fixe les conditions à remplir pour en bénéficier, prévoit un régime de sanctions et règle la concertation sociale. Elle crée en outre un fonds d'outplacement alimenté par des contributions versées par les employeurs qui ne respectent pas les dispositions proposées.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer		DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif	
QRVA	: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	: Questions et Réponses écrites
HA	: Handelingen (Integraal Verslag)	HA	: Annales (Compte Rendu Intégral)
BV	: Beknopt Verslag	CRA	: Compte Rendu Analytique
PLEN	: Plenum	PLEN	: Séance plénière
COM	: Commissievergadering	COM	: Réunion de commission

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Bestellingen : Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : alg.zaken@deKamer.be	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants Commandes : Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : aff.generales@laChambre.be
--	---

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ons land scoort slecht inzake de activiteitsgraad van oudere werknemers. Niettegenstaande de forse daling van de werkloosheid neemt de groep oudere werklozen toe. Het behoort dan ook tot één van de cruciale doelstellingen van de federale en Vlaamse regering, evenals van de sociale gesprekspartners, om dit te verhelpen en de activiteitsgraad van de «oudere» leeftijdscategorie gevoelig te verhogen. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid waarschuwt in zijn recentste rapport dat de economische groei en de toename van de werkgelegenheid dreigen afgeremd te worden door het gemak waarmee de oudere werknemerscategorieën op passief worden geplaatst.

De lage activiteitsgraad van de oudere werknemers is historisch gegroeid en is het gevolg van verschillende mechanismen. Zo heeft het tewerkstellingsbeleid van de voorbije decennia, in zijn zoektocht om de dramatische werkloosheidscijfers te laten dalen, op een bewuste manier oudere werknemers gemakkelijker laten uitstromen teneinde ruimte te creëren op de arbeidsmarkt voor jongere werkzoekenden. Daarmee versterkte het het spontane economische proces van uitstoot van laaggeschoolde oudere werknemers dat voortvloeit uit de omschakeling van een industriële samenleving naar een diensteneconomie.

Maar ook de opzienbare productiviteitsontwikkeling heeft haar steen bijgedragen tot de uitstoot van oudere werknemers. Door de systematische opvoering van het werkritme en door de flexibilisering van de arbeidsorganisatie kregen oudere werknemers het steeds (fysiek) moeilijker om bij te blijven. Wellicht het meest ingrijpende proces dat heeft geleid tot de versnelde uitstoot van oudere werknemers heeft te maken met de toenemende kwalificatievereisten die worden gesteld aan werknemers. Door de introductie van nieuwe technologie en het informatiseren van arbeidsprocessen worden steeds nieuwe vaardigheden en opleidingsvereisten gesteld aan de werknemers. Mede door de enorme arbeidsreserve werd daarenboven (te) weinig geïnvesteerd in het bijscholen van de werknemers. Vooral de lagergeschoolden kregen nauwelijks de kans om op een efficiënte manier hun vaardigheden te verhogen. Ook vandaag merken we nog een Mattheüseffect op de opleidingsmarkt waarbij jongeren en relatief beter opgeleiden gemakkelijker toegang krijgen tot bijkomende vorming en opleiding.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La situation belge n'est guère brillante en ce qui concerne le taux d'activité des travailleurs âgés. En dépit de la forte diminution du chômage, le nombre de chômeurs âgés est en augmentation. Un des objectifs essentiels du gouvernement fédéral, du gouvernement flamand et des interlocuteurs sociaux doit dès lors être de remédier à cette situation et de prendre des mesures en vue d'accroître sensiblement le taux d'activité des « plus âgés ». Dans une mise en garde figurant dans son dernier rapport, le Conseil supérieur de l'Emploi estime que la croissance économique et l'augmentation du volume de l'emploi risquent d'être ralenties par la facilité avec laquelle les travailleurs plus âgés sont mis en inactivité.

Le faible taux d'activité des travailleurs âgés est le résultat d'une évolution historique et de différents mécanismes. C'est ainsi qu'en cherchant à faire reculer un chômage qui avait pris des proportions dramatiques, les pouvoirs publics ont mis en oeuvre, au cours des dernières décennies, une politique de l'emploi qui visait délibérément à permettre aux travailleurs âgés de quitter le marché de l'emploi afin de libérer des places au profit des jeunes demandeurs d'emploi. Cette politique a ainsi renforcé l'évolution économique spontanée conduisant à l'exclusion de travailleurs âgés peu qualifiés, évolution qui résulte de la conversion d'une société industrielle en une économie de services.

La hausse spectaculaire de la productivité a, elle aussi, contribué à l'éviction des travailleurs âgés. Par suite de l'accélération systématique du rythme de travail et de la flexibilisation de l'organisation du travail, les travailleurs âgés ont eu de plus en plus de mal à suivre (physiquement). L'évolution la plus radicale à l'origine de l'exclusion accélérée de travailleurs âgés tient sans doute aux exigences de qualification de plus en plus pointues posées aux travailleurs. Du fait de l'introduction de nouvelles technologies et de l'informatisation des processus de travail, les travailleurs doivent sans cesse répondre à de nouvelles conditions en matière de compétences et de formation. Eu égard, notamment, à l'énorme réserve de main-d'œuvre, les investissements affectés au recyclage des travailleurs ont été (trop) peu importants. Principales victimes de cette situation, les travailleurs peu qualifiés n'ont dès lors guère eu l'occasion d'améliorer efficacement leurs compétences. On observe, aujourd'hui encore, un effet Mattheüs dans le secteur de la formation, les jeunes et les travailleurs relativement mieux formés accédant plus facilement à une formation complémentaire.

Door de ontwikkeling van allerlei opvangsystemen - zoals het stelsel van de oudere werklozen, het conventioneel brugpensioen of allerlei tussenvormen - werd deze grondige transitie op een sociale manier opgevangen en werd aldus vermeden dat de groep van oudere werknemers die de arbeidsmarkt hebben verlaten massaal in de armoede zijn terechtgekomen.

Vandaag verkeren we in een grondig gewijzigde economische situatie. De paradox op de arbeidsmarkt - waarbij honderdduizenden werkzoekenden staan tegenover tienduizenden ongevulde vacatures - zorgt ervoor dat er opnieuw meer aandacht gaat naar het behouden van en het opnieuw inschakelen van «oudere» werknemers op de arbeidsmarkt. Deze evolutie zorgt ervoor dat het zogenaamde eindeloopaandossier bovenaan de politieke agenda en de agenda van het sociaal overleg komt.

Er zijn echter ook - naast de economische argumenten - sociale en maatschappelijke redenen om ervoor te zorgen dat oudere werknemers geïntegreerd blijven op onze arbeidsmarkt.

Vooreerst creëert het massaal afvloeien van oudere werknemers een groeiend sociaal en maatschappelijk probleem waarbij deze leeftijdsgroepen het gevoel ontwikkelen dat ze maatschappelijk worden afgeschreven. Bij deze categorie van mensen groeit het besef dat wie afgeschreven is voor de arbeidsmarkt het risico loopt ook op andere domeinen van het maatschappelijk leven niet echt meer mee te tellen.

Maar ook vanuit het vraagstuk van de toekomstige financiering van de sociale zekerheid is het aangewezen dat de oudere werknemers effectief de kans krijgen om langer aan de slag te blijven. Het feit dat veel 45-plussers vandaag nog nauwelijks een werkgelegenheidskans krijgen verzwaart aanzienlijk de financiële opdracht van onze sociale zekerheid, en dit zowel op een directe wijze (door de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen) als op een indirecte wijze (door het achterwege blijven van bijdragen).

De huidige uitstoot van oudere werknemers veroorzaakt ook een scherpe dualisering in onze samenleving. Lager opgeleide werkzoekenden en arbeiders hebben na een bepaalde leeftijd aanzienlijk minder kansen op reïntegratie op de arbeidsmarkt in vergelijking met hoger opgeleiden en/of bedienden. Deze dualisering op de arbeidsmarkt wordt daarenboven doorgetrokken naar de oude dag: door het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt dreigen zij het immers veelal te moeten stellen met lagere pensioenuitkeringen en/of minder aanvullende voordelen.

Grâce à l'élaboration de toute une série de mesures sociales - telles que le régime des chômeurs âgés, la prépension conventionnelle ainsi que d'autres formules intermédiaires -, les effets de cette mutation radicale ont pu être compensés, ce qui a permis aux travailleurs âgés ayant quitté le marché de l'emploi de ne pas tomber massivement dans le dénuement.

La situation économique s'est aujourd'hui profondément modifiée. Le paradoxe du marché de l'emploi - des dizaines de milliers d'emplois restent inoccupés alors qu'il y a des centaines de milliers de demandeurs d'emploi - fait que l'on est à nouveau plus attentif au maintien et à la réinsertion de travailleurs « âgés » sur le marché du travail. C'est en raison de cette évolution que la problématique de la fin de carrière se retrouve en bonne place dans l'agenda politique et dans celui de la concertation sociale.

Outre ces arguments économiques, des raisons sociales et sociétales plaident toutefois aussi pour le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi.

Tout d'abord, le départ massif de travailleurs âgés pose un problème social de plus en plus aigu, ces groupes d'âge développant le sentiment d'être socialement « finis ». Cette catégorie de personnes prend conscience que celui qui n'est plus bon pour le marché de l'emploi risque de ne plus vraiment compter non plus dans d'autres domaines de la vie sociale.

Mais s'il convient de permettre effectivement aux travailleurs âgés de travailler plus longtemps, c'est également dans l'intérêt du financement futur de la sécurité sociale. Le fait que de nombreux travailleurs de plus de 45 ans n'ont, aujourd'hui, pratiquement plus aucune chance de trouver un emploi constitue une charge financière considérable pour notre sécurité sociale, et ce, tant directement (du fait du versement des allocations de chômage) qu'indirectement (du fait de l'absence de contributions).

L'éviction actuelle des travailleurs âgés suscite également une profonde dualisation de notre société. Les demandeurs d'emploi moins qualifiés et les ouvriers ont, après un certain âge, beaucoup moins de chances de réintégrer le marché du travail que les demandeurs d'emploi plus qualifiés ou les employés. Cette dualisation du marché de l'emploi se prolonge en outre au-delà de la vie active : en quittant prématurément le marché de l'emploi, ils risquent en effet de devoir se contenter en général de pensions moins élevées et/ou de moins d'avantages complémentaires.

Er bestaan echter geen toverformules om de activiteitsgraad van «oudere» werknemerscategorieën aanzienlijk te verhogen. De meest fundamentele remedie moet wellicht worden gezocht in de organisatie van een ontspannen arbeidsmarkt, waarbij er een grotere soevereiniteit wordt geboden aan werknemers om hun arbeidstijd beter af te stemmen op hun persoonlijke noden. Door het bijvoorbeeld mogelijk te maken dat oudere werknemers op een geleidelijke manier hun werktijd verminderen wordt vermeden dat deze werknemers voor de (dikwijls verscheurende) keuze worden geplaatst om voltijds aan het werk te blijven of definitief af te haken. Samen met een doeltreffend opleidings- en vormingsbeleid voor oudere werknemers kan dit de uitstroom van deze groep werknemers aanzienlijk afremmen.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid wijst echter ook op het bestaan van een hardnekkig mentaliteitsprobleem bij werkgevers en werknemers dat erin bestaat dat er te snel wordt uitgekeken naar (alternatieve) brugpensioenstelsels teneinde het ontslag van oudere werknemers sociaal op te vangen. Dankzij de huidige economische conjunctuur en de snelle werkgelegenheidsgroei zijn er vandaag wel degelijk nog kansen om actief te blijven en de jarenlange ervaring voor het bedrijfsleven te valoriseren. Daarvoor zijn wel extra inspanningen en instrumenten nodig die deze werknemers mee begeleiden op zoek naar een alternatieve arbeidsplaats. Dit is ook de reden waarom de sociale partners in 1992 een interprofessionele CAO hebben gesloten die het moet mogelijk maken om voor de met ontslag bedreigde werknemers in een outplacement te voorzien.

Inmiddels hebben verschillende ondernemingen in de praktijk aangetoond dat er dankzij een intensieve begeleiding wel degelijk nog jobkansen bestaan voor laaggeschoolde en/of oudere werknemers. Het meest spraakmakende voorbeeld is dat van Renault-Vilvoorde waar de tewerkstellingscel erin is geslaagd om binnen een periode van twee jaar voor het gros van de betrokken arbeiders een bevredigende oplossing te vinden. Deze methode willen we verder stimuleren door de invoering van een duidelijk wettelijk kader om een recht op outplacement te realiseren voor alle ontslagen werknemers boven de 45 jaar. Uit de analyse van de huidige werkloosheid blijkt immers overduidelijk dat het deze groep van werkzoekenden is die zonder extra-ondersteuning de grootste kans loopt om definitief in de werkloosheid verzeild te geraken.

Het is vooral vanuit een gevoel van sociale rechtvaardigheid dat we pleiten voor een veralgemeend recht op

Il n'existe toutefois pas de formule magique pour augmenter sensiblement le taux d'activité des travailleurs « âgés ». Le meilleur remède consiste sans doute à tendre davantage le marché de l'emploi en accordant aux travailleurs une plus grande latitude pour mieux adapter la durée de leurs prestations à leurs besoins personnels. En permettant, par exemple, aux travailleurs plus âgés de diminuer progressivement la durée de leurs prestations, on évite de les placer devant le choix (souvent déchirant) entre continuer à travailler à temps plein ou à « raccrocher » définitivement. Cette mesure, associée à une politique efficace en matière de formation pour les travailleurs âgés, est susceptible d'arrêter l'hémorragie de travailleurs de cette tranche d'âge.

Le Conseil supérieur de l'emploi fait également observer qu'il existe un problème au niveau des mentalités chez les travailleurs et les employeurs qui s'obstinent à recourir trop rapidement à des régimes (alternatifs) de prépension afin de rendre le licenciement de travailleurs âgés socialement moins douloureux. Grâce à la conjoncture économique actuelle et à l'augmentation rapide du nombre d'emplois, il existe actuellement encore de réelles chances de pouvoir rester actif et de faire profiter l'économie de l'expérience professionnelle acquise pendant de nombreuses années. Pour ce faire, il faut déployer des efforts supplémentaires et créer de nouveaux instruments pour accompagner ces travailleurs dans leur recherche d'un nouvel emploi. C'est également la raison pour laquelle les interlocuteurs sociaux ont conclu, en 1992, une convention collective interprofessionnelle qui doit permettre de prévoir le reclassement professionnel de travailleurs menacés de licenciement.

Plusieurs entreprises ont montré, entre-temps, de manière concrète que, grâce à une politique d'accompagnement intensif, il existait encore de sérieuses chances de retrouver un emploi pour des travailleurs peu qualifiés ou plus âgés. L'exemple le plus spectaculaire est celui de Renault/Vilvoorde où, en l'espace de deux ans, la cellule « emploi » a réussi à trouver une solution satisfaisante pour la plupart des travailleurs concernés. Nous voulons encourager la poursuite de l'application de cette méthode en inscrivant, dans un cadre légal bien déterminé, un droit à l'outplacement pour tous les travailleurs licenciés âgés de 45 ans et plus. Si l'on analyse la structure actuelle du chômage, on constate en effet qu'il est manifeste que ce groupe de chômeurs est celui qui, s'il ne bénéficie pas d'une aide supplémentaire, risque le plus d'être condamné définitivement à l'inactivité.

C'est essentiellement dans un souci de justice sociale que nous plaçons en faveur d'un droit généralisé à

outplacement voor alle +45 jarigen. Vandaag merken we immers dat bij grote ondernemingen in herstructurering of voor hogere bedienden en kaders dikwijls (en met succes) gebruik wordt gemaakt van outplacement. De massa 'oudere' werknemers die, ook in deze tijden van hoogconjunctuur, de deur wordt gewezen in de kleinere bedrijven kunnen nauwelijks op deze ondersteuning rekenen.

Tot slot wijzen we erop dat de werkgeverswereld niet kan blijven klagen over het gebrek aan geschikt personeel en de hoogte van de lasten op arbeid om daarna de meest ervaren werknemersgroepen door te verwijzen naar de werkloosheid. Door middel van het recht op outplacement wordt bijgevolg de ondernemerswereld extra gestimuleerd om te investeren in «oudere» werknemers in plaats van ze vervroegd af te schrijven.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Met dit artikel wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd in de arbeidsovereenkomstenwet dat specifiek betrekking heeft op de organisatie en de inhoud van het recht op outplacement voor oudere werknemers. Dit hoofdstuk behelst 7 nieuwe artikelen.

In het eerste artikel (artikel 46^{ter}) worden de diverse termen wettelijk gedefinieerd. Omwille van praktische redenen wordt aan de Koning de bevoegdheid verleend om een soortgelijk recht op outplacement in te voeren voor werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor een bepaald werk of voor een bepaalde tijd.

In een tweede artikel (artikel 46^{quater}) wordt de verplichting ingevoerd dat een werkgever die overgaat tot het ontslag van een oudere werknemer gehouden is om een outplacement-begeleiding voor te stellen. De werknemer kan al of niet ingaan op dit voorstel.

Een derde artikel (artikel 46^{quinquies}) bepaalt dat de kosten verbonden aan het outplacement ten laste vallen van de werkgever.

In een vierde artikel (artikel 46^{sexies}) worden een aantal voorwaarden vastgelegd waaraan de outplacement-begeleiding dient te voldoen.

De twee volgende nieuwe artikelen (artikelen 46^{septies} en 46^{octies}) regelen de afwezigheid van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding en stelt

l'outplacement pour tous les travailleurs âgés de plus de 45 ans. Nous observons actuellement que la formule de l'outplacement est utilisée (avec succès) par les grandes entreprises en restructuration ainsi qu'au profit de certains employés ou cadres supérieurs. En revanche, la masse de travailleurs « âgés » qui, même en ces temps de haute conjoncture, sont licenciés dans de petites entreprises ne peuvent guère bénéficier de cette aide.

Enfin, il nous paraît singulier que les patrons ne cessent de se lamenter sur la pénurie de personnel qualifié et sur la lourdeur des charges qui pèsent sur le travail, tout en mettant au chômage les travailleurs les plus expérimentés. Le droit à l'outplacement devrait dès lors inciter davantage les entreprises à investir dans les travailleurs « âgés » plutôt que de les considérer prématurément comme « finis ».

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article insère un nouveau chapitre dans la loi relative aux contrats de travail traitant spécifiquement de l'organisation et de la portée du droit à l'outplacement pour les travailleurs âgés. Ce chapitre contient sept nouveaux articles.

Le premier article (article 46^{ter}) donne une définition légale des divers termes utilisés. Pour des raisons d'ordre pratique, le Roi est habilité à instaurer un droit à l'outplacement similaire pour les travailleurs ayant conclu un contrat de travail pour un travail déterminé ou pour une durée déterminée.

Le deuxième article (article 46^{quater}) prévoit que l'employeur qui licencie un travailleur âgé est tenu de proposer une guidance en matière d'outplacement. Le travailleur est libre d'accepter ou de refuser cette proposition.

Le troisième article (article 46^{quinquies}) prévoit que les frais découlant de l'outplacement sont à charge de l'employeur.

Le quatrième article (article 46^{sexies}) dispose quant à lui que l'outplacement doit répondre à un certain nombre de conditions.

Les deux articles suivants (articles 46^{septies} et 46^{octies}) règlent la question de l'absence du travailleur au cours de la guidance en matière d'outplacement et

een bijdrage in voor de werkgevers die de voorgestelde wetgeving niet naleven.

Het voorgestelde artikel 46^{novies} regelt het sociaal overleg in de onderneming met betrekking tot het recht op outplacement voor oudere werknemers.

Door artikel 3 wordt een Outplacement-Fonds opgericht dat wordt gespijsd met bijdragen van werkgevers die geen (correct) outplacement-aanbod doen.

Hans Bonte (SP)
Jean-Marc Delizée (PS)
Paul Timmermans (AGALEV/ECOLO)
Joos Wauters (AGALEV/ECOLO)

instaurent une contribution pour les employeurs qui ne respectent pas la loi proposée.

L'article 46^{novies} proposé règle la concertation sociale à mener au sein de l'entreprise en ce qui concerne le droit à l'outplacement pour les travailleurs âgés.

L'article 3 crée un Fonds d'outplacement alimenté par les contributions versées par les employeurs qui ne proposent pas d'outplacement (conforme à la loi).

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt in titel I een hoofdstuk VI ingevoegd, luidend als volgt:

«Hoofdstuk VI. Bijzondere bepalingen betreffende de oudere werknemers

Art. 46^{ter}. — § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° outplacement : het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, het outplacement-bureau, tegen betaling, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden;

2° outplacement-bureau : hetzij de natuurlijke persoon, hetzij de private of publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het organisme van een publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het organisme van publiek recht,

a) die of dat één of meer van de volgende diensten en adviezen verstrekt:

- psychologische begeleiding;
- het opmaken van een persoonlijke balans;
- hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan;
- begeleiding met het oog op de onderhandeling over nieuwe arbeidsovereenkomsten ;
- begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu;
- logistieke en administratieve steun

b) en die of dat daartoe erkend is door de bevoegde gewestoverheid;

3° ontslag : de beëindiging door de werkgever van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, met uitzondering van de beëindiging om een dringende reden in de zin van artikel 35 ;

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Il est inséré, dans le titre premier de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un chapitre VI, libellé comme suit :

« Chapitre VI. Dispositions particulières concernant les travailleurs âgés

Art. 46^{ter}. — § 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° *outplacement* : l'ensemble des services et conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, le bureau d'*outplacement*, contre paiement et à la demande d'un employeur afin de permettre à un travailleur de trouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur;

2° bureau d'*outplacement* : soit la personne physique, soit la personne morale privée ou publique, ou encore l'institution ou l'organisme d'une personne morale publique ou l'institution ou l'organisme de droit public

a) qui fournit un ou plusieurs des services ou conseils suivants :

- un encadrement psychologique ;
- l'établissement d'un bilan personnel ;
- une aide à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une campagne de recherche d'emplois ;
- une assistance en vue de la négociation de nouveaux contrats de travail ;
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail ;
- une aide logistique et administrative ;

b) et qui est agréé à cet effet par l'autorité régionale compétente ;

3° licenciement : la résiliation, par l'employeur, du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, à l'exception de la résiliation pour motif grave au sens de l'article 35 ;

4° oudere werknemer: de werknemer die op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt.

§ 2. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de notie ontslag zoals bedoeld in § 1, 3°, uitbreiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk en voor een bepaalde tijd, onder de voorwaarden die Hij bepaalt.

Art. 46^{quater}. — De werkgever die een oudere werknemer ontslaat moet de werknemer bij geschrift een outplacement-begeleiding voorstellen.

Dit geschrift bevat de volgende vermeldingen:

- de aanvangsdatum van de outplacement-begeleiding;
- het soort outplacement dat beoogd wordt : individueel of groepsoutplacement;
- de naam van het outplacement-bureau ;
- het programma van de werknemer tijdens de outplacement-begeleiding.

Op verzoek van de werknemer, aan wie een outplacement-begeleiding wordt aangeboden, heeft een onderhoud plaats met de werkgever. Bij dat onderhoud kan de werknemer zich door zijn vakbondsafgevaardigde laten bijstaan.

De outplacement-begeleiding mag slechts aangevat worden nadat de werknemer daartoe zijn schriftelijke instemming heeft gegeven. Deze instemming kan pas gegeven worden na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De werknemer, die met de outplacement-begeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

Art. 46^{quinquies}. — De kostprijs van outplacement is voor rekening van de individuele werkgever, die het outplacement-aanbod deed.

Art. 46^{sexies}. — De outplacement-begeleiding die de werkgever aanbiedt is slechts geldig indien het outplacement-bureau zich tegenover de werkgever er toe verbond :

1° de outplacement-opdracht voort te zetten tot de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden. De duur van de opdracht is evenwel beperkt tot 2 jaar vanaf

4° travailleur âgé : le travailleur qui, au moment de la notification du préavis, a atteint l'âge de 45 ans.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre la notion de licenciement visée au § 1^{er}, 3°, à l'expiration du contrat de travail conclu pour un travail et une durée déterminés, aux conditions qu'il détermine.

Art. 46^{quater}. — L'employeur qui licencie un travailleur âgé doit lui adresser un écrit dans lequel il lui propose une procédure d'outplacement.

Cet écrit doit contenir les mentions suivantes :

- la date de début de la mission d'outplacement ;
- le type d'outplacement visé : outplacement individuel ou de groupe ;
- le nom du bureau d'outplacement ;
- le programme du travailleur pendant la mission d'outplacement.

À la demande du travailleur auquel est proposée la procédure d'outplacement, a lieu un entretien avec l'employeur, entretien au cours duquel le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical.

La mission d'outplacement ne peut être entamée que si le travailleur a préalablement donné son consentement par écrit. Ce consentement ne peut être donné qu'après notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat de travail.

Le travailleur qui a donné son consentement à la mission d'outplacement est tenu d'y collaborer de bonne foi.

Art. 46^{quinquies}. — Le coût de l'outplacement est à charge de l'employeur individuel qui en a donné mission.

Art. 46^{sexies}. — La procédure d'outplacement proposée par l'employeur n'est valable que si le bureau d'outplacement s'engage envers l'employeur :

1° à poursuivre sa mission d'outplacement jusqu'à ce que le travailleur ait trouvé un nouvel emploi. La durée de cette mission est toutefois limitée à deux ans à comp-

de aanvang van de begeleiding. Deze termijn kan verlengd of verkort worden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten met alle werknemersorganisaties, die in de bevoegde vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigd zijn;

2° zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover het bureau om de outplacement-begeleiding te schorsen of stop te zetten;

3° de opdracht éénmaal te hervatten indien de werknemer binnen het jaar na indiensttreding ontslagen wordt, behalve wanneer de werknemer ontslagen wordt om dringende redenen of wanneer de werknemer de hervatting van de begeleiding weigert;

4° te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacement-opdracht verkregen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;

5° de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht, zijn dossier terug te geven ;

6° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;

7° een ongevalverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacement-opdracht en op de weg naar en van de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming geboden wordt als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Art. 46septies. — De werknemer heeft, voor de uitvoering van de overeengekomen outplacement-begeleiding, het recht om, met behoud van loon, afwezig te zijn bij de werkgever.

Art. 46octies. — § 1. De werkgever die een oudere werknemer ontslaat en die geen outplacement-begeleiding voorstelt, of die een outplacement-aanbod doet waarbij niet voldaan is aan alle voorwaarden van artikel 46sexies, is gehouden een bijdrage te storten aan het outplacement-fonds, opgericht binnen het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.

Deze bijdrage bedraagt 7,6 % van het bruto-jaarloon

ter du début de l'outplacement. Ce délai peut néanmoins être prolongé ou écourté sur la base d'une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale compétente de l'entreprise ;

2° à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du bureau pour suspendre l'outplacement ou y mettre fin ;

3° à reprendre cette mission une fois, si le travailleur est licencié dans l'année qui suit son engagement, sauf en cas de licenciement pour motif grave ou lorsque le travailleur refuse la reprise de la mission ;

4° à garantir que toutes les informations obtenues dans le cadre de la mission d'outplacement soient traitées de façon confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers ;

5° à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

6° à n'influencer ni la décision de licenciement ni les négociations y relatives ;

7° à souscrire une assurance contre les accidents, offrant, pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission d'outplacement ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas indemnisés par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail.

Art. 46septies. — Dans le cadre de l'exécution de la procédure d'outplacement convenue avec son employeur, le travailleur a le droit de s'absenter du lieu de travail.

Art. 46octies. — § 1^{er}. L'employeur qui licencie un travailleur âgé et qui ne propose aucune procédure d'outplacement ou qui propose une procédure qui ne satisfait pas à toutes les conditions prévues par l'article 46sexies, est tenu de verser une contribution au fonds d'outplacement créé au sein du ministère de l'Emploi et du Travail.

Cette contribution est égale à 7,6 % du salaire annuel

van de oudere werknemer. De Koning bepaalt de nadere regels voor de berekening van het bruto-jaarloon van de werknemer.

§ 2. Het outplacement-bureau moet, bij niet naleving van één of meer van de verbintenissen bedoeld in artikel 46*sexies*, 1° tot 6°, aan de werknemer een forfaitaire schadevergoeding betalen, gelijk aan drie maanden loon.

Het outplacement-bureau moet, bij niet-naleving van de verbintenis bedoeld in artikel 46*sexies*, 7°, aan de werknemer die het slachtoffer werd van een ongeval, ongeacht de vorderingen die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het outplacement-bureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, betalen.

Art. 46*novies*. — § 1. De werkgever is gehouden de werknemers in te lichten en te raadplegen aangaande het outplacement-aanbod. Deze informatie wordt gegeven aan en de raadpleging geschiedt in de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad informeert en raadpleegt de werkgever de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf.

§ 2. Indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld beslist deze aan welk outplacement-bureau de outplacement-opdracht zal worden toevertrouwd. Deze beslissing wordt genomen bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.»

Art. 3

§ 1. Er wordt een fonds opgericht dat wordt gespijsd met de opbrengsten van de bijdragen verschuldigd door de werkgevers met toepassing van artikel 46*octies*, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat een begrotingsfonds vormt in de zin van artikel 45 van de wetten op de Rijkscomptabiliteit, gecoördineerd op 17 juli 1991.

§ 2. In de tabel tot oprichting van begrotingsfondsen, gevoegd bij de organieke wet van 27 december 1990, wordt de rubriek 23 - Tewerkstelling en Arbeid, aangevuld als volgt:

« Benaming van het organiek begrotingsfonds 23 - 9 - Outplacement-Fonds »

Aard van de toegewezen ontvangsten.

brut du travailleur âgé. Le Roi fixe les modalités de calcul du salaire annuel brut du travailleur.

En cas de non-respect d'un ou plusieurs des engagements visés à l'article 46*sexies*, 1° à 6°, le bureau d'outplacement doit verser au travailleur une indemnisation forfaitaire égale à trois mois de salaire.

En cas de non-respect de l'engagement visé à l'article 46*sexies*, 7°, le bureau d'outplacement doit verser au travailleur victime d'un accident une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base du dommage qu'il a subi, intenter contre le bureau d'outplacement.

Art. 46*novies*. — § 1^{er}. L'employeur est tenu d'informer et de consulter les travailleurs au sujet de l'offre d'outplacement. Cette information et cette consultation se déroulent au conseil d'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise, l'employeur informe et consulte la délégation syndicale et, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

§ 2. Si un conseil d'entreprise a été créé au sein de l'entreprise, celui-ci détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement. Cette décision est prise à la majorité des voix émises par la délégation patronale et à la majorité des voix émises par la délégation du personnel.

Art. 3

§ 1^{er}. Il est institué un fonds alimenté par le produit des contributions dues par les employeurs en application de l'article 46*octies*, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui constitue un fonds budgétaire au sens de l'article 45 des lois sur la comptabilité de l'État, coordonnées le 17 juillet 1991

§ 2. Dans le tableau créant des fonds budgétaires, annexé à la loi organique du 27 décembre 1990 créant des fonds budgétaires, la rubrique 23 - Emploi et travail – est complétée par ce qui suit :

« Dénomination du fonds budgétaire organique 23 – 9 - Fonds d'outplacement

Nature des recettes affectées

Opbrengst van de werkgeversbijdragen bedoeld in artikel 46*octies*, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Aard van de toegestane uitgaven.

Kosten voor het outplacement van oudere werknemers die overeenkomstig titel I, hoofdstuk VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, recht hadden op outplacement maar die vanwege hun werkgever geen of geen geldig outplacement-aanbod kregen, alsook de beheers- en personeelskosten van het organiek begrotingsfonds.»

28 juni 2000

Hans Bonte (SP)
Jean-Marc Delizée (PS)
Paul Timmermans (AGALEV/ECOLO)
Joos Wauters (AGALEV/ECOLO)

Produit des contributions patronales prévues à l'article 46*octies*, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Nature des dépenses autorisées

Coûts relatifs à l'outplacement de travailleurs âgés qui, conformément au titre Ier, chapitre VI, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avaient droit à une procédure d'outplacement, mais qui n'ont pas bénéficié, de la part de leur employeur, d'une proposition d'outplacement ou d'une proposition d'outplacement conforme à la loi, et frais de gestion et de personnel du fonds budgétaire organique. ».

28 juin 2000