

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

7 mars 2005

PROPOSITION DE LOI**modifiant l'arrêté royal du
25 novembre 1991 portant
réglementation du chômage**(déposée par Mmes Sabien Lahaye-Battheu,
Maggie De Block et Annemie Turtelboom)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

7 maart 2005

WETSVOORSTEL**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 25 november 1991 houdende
de werkloosheidsreglementering**(ingediend door de dames
Sabien Lahaye-Battheu, Maggie De Block
en Annemie Turtelboom)**RÉSUMÉ**

Un employeur qui souhaite licencier un travailleur âgé doit lui proposer de l'aider à trouver un autre travail par le biais du reclassement professionnel. En pratique, le travailleur peut renoncer à exercer son droit à une procédure de reclassement professionnel, ce qui, selon les auteurs, comporte le risque qu'il quitte définitivement le circuit du travail. C'est la raison pour laquelle elles proposent de priver du droit aux allocations de chômage le travailleur qui refuse une offre de reclassement professionnel.

SAMENVATTING

Een werkgever die een oudere werknemer wil ontslaan, moet hem aanbieden om via outplacement te helpen zoeken naar ander werk. De werknemer kan in de praktijk echter afzien van zijn recht op outplacement-begeleiding, hetgeen volgens de indieners van dit wetsvoorstel het risico met zich meebrengt dat hij definitief het arbeidscircuit zal verlaten. Zij stellen daarom voor de werknemer, die de outplacement-aanbieding weigert, het recht op een werkloosheidsuitkering te ontnemen.

<i>cdH:</i>	<i>Centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V:</i>	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>ECOLO:</i>	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
<i>FN:</i>	<i>Front National</i>
<i>MR:</i>	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>N-VA:</i>	<i>Nieuw - Vlaamse Alliantie</i>
<i>PS:</i>	<i>Parti socialiste</i>
<i>sp.a - spirit:</i>	<i>Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.</i>
<i>Vlaams Belang:</i>	<i>Vlaams Belang</i>
<i>VLD:</i>	<i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>

Abréviations dans la numérotation des publications:

<i>DOC 51 0000/000:</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA:</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV:</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
	<i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN:</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM:</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT:</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

<i>DOC 51 0000/000:</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA:</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV:</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV:</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
	<i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>
<i>PLEN:</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM:</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT:</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

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*

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: publicaties@deKamer.be*

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi forme un tout avec nos autres propositions qui s'inscrivent dans un ensemble de mesures visant à compenser l'effet du vieillissement sur notre sécurité sociale.

L'espérance de vie augmente. Tous les quatre ans, le Belge peut espérer vivre en moyenne une petite année de plus. Ce phénomène de vieillissement s'accompagne d'une dénatalité. L'évolution du taux de natalité se caractérise en effet par une tendance à la baisse. La dépendance démographique des plus de soixante ans par rapport aux actifs (entre 20 et 59 ans) a nettement augmenté; de 28% en 1950, elle est passée à 40% en 2000 et sera de 67% en 2050. Parallèlement, les gens travaillent moins longtemps. Avec une carrière de 36 ans en moyenne, le Belge se situe tout en bas du classement des pays de l'UE. Aux Pays-Bas, par exemple, la durée moyenne de la carrière est de 43 ans. Le Belge arrête de travailler en moyenne à 57 ans, ce qui signifie que seul un Belge de plus de 55 ans sur quatre, soit 28,1% pour être précis, travaille encore.

Notre système des pensions est fondamentalement un système de répartition. Les actifs paient aujourd'hui les pensions des inactifs. En outre, la génération actuelle doit continuer à résorber la dette publique et supporter le coût croissant des soins de santé tout en assurant son propre avenir. Dans les prochaines décennies, il n'y aura donc guère de marge, pour ne pas dire aucune, pour de nouvelles initiatives ou de nouvelles réductions de charges. Dès lors, c'est à juste titre que les jeunes s'inquiètent.

Il est donc nécessaire de maintenir les gens dans la vie active plus longtemps. Il faut renforcer l'envie de travailler chez les travailleurs âgés. Plusieurs mesures ont déjà été prises.

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, et plus particulièrement son chapitre V, incite les employeurs à garder leurs travailleurs âgés en les obligeant à prévoir une procédure de reclassement professionnel en cas de licenciement d'un travailleur ayant atteint l'âge de quarante-cinq ans. Cette procédure est réglée dans la convention collective de travail n° 82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

Cette convention fixe la durée de la procédure de reclassement professionnel, le statut qu'aura le travailleur

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel moet samen gelezen worden met onze andere voorstellen die kaderen in een geheel van maatregelen om de impact van de vergrijzing op onze sociale zekerheid op te vangen.

De levensverwachting stijgt. Iedere vier jaar leven inwoners van België gemiddeld een jaartje langer. Dit fenomeen van vergrijzing gaat gepaard met ontgroening. De evolutie van de geboortecijfers wordt namelijk gekenmerkt door een dalende trend. De demografische afhankelijkheid van het aantal 60-plussers ten aanzien van het aantal actieven (20-59-jarigen) neemt fors toe, namelijk van 28% in 1950, over 40% in 2000 tot 67% in 2050. Tegelijk werken mensen minder lang. Werknemers in België bengelen met een gemiddelde loopbaan van 36 jaar helemaal onderaan in vergelijking met de andere EU-landen. In Nederland is dat bijvoorbeeld 43 jaar. De werknemers in België geven er gemiddeld op 57-jarige leeftijd de brui aan. Dat betekent dat slechts één op vier 55-plussers, 28,1% om precies te zijn, nog werkt.

Ons pensioenstelsel is fundamenteel een repartitiestelsel: de actieven betalen vandaag de pensioenen van de niet-actieven. De huidige generatie moet bovendien de staatsschuld verder afbouwen, de stijgende kosten in de gezondheidszorg torsen én de eigen toekomst veiligstellen. De volgende decennia zal er dus weinig tot geen ruimte zijn voor nieuwe initiatieven of lastenverlagingen. Jongeren zijn dan ook terecht bezorgd.

Meer mensen langer aan het werk houden, is noodzakelijk. De arbeidsprikkels bij oudere werknemers moet verhogen. Verschillende maatregelen werden reeds genomen.

De wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid hoofdstuk V, stimuleert werkgevers om ouderen aan het werk te houden door middel van de verplichting om in een outplacementbegeleiding te voorzien bij ontslag van een werknemer die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt. Dit wordt geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen.

De duur van de outplacementbegeleiding, het statuut van de werknemer tijdens de duur van die begeleiding

pendant cette procédure, ainsi que le montant de la contribution qui est due par l'employeur qui ne respecte pas ses obligations.

Il ressort d'une étude de Federgon¹ («*Analyse qualitative du profil des candidats ayant suivi un programme d'outplacement individuel en 2003*») que la demande en matière de reclassement professionnel a augmenté en 2003. Dix-neuf pour cent des candidats qui ont suivi un programme d'outplacement individuel ont entre 46 et 50 ans; 15% ont plus de 50 ans, et parmi ces derniers, 2% ont plus de 56 ans. L'âge moyen se situe autour de 40 ans. Il s'agit principalement de candidats de sexe masculin, néerlandophones, ayant une bonne connaissance des langues. Quatre-vingt-quatre pour cent des licenciements qui ont donné lieu à un outplacement individuel avaient un motif économique. C'est une augmentation de 6% par rapport à 2002. Une minorité des licenciements était imputable à des motifs liés à la personne. La majorité des bénéficiaires d'une procédure de reclassement occupaient une fonction de personnel d'exécution ou de cadre dans une entreprise privée. Ils avaient en moyenne près de 12 années d'ancienneté. Le programme d'outplacement a été proposé dans près de 90% des cas par l'employeur. Ce chiffre montre que l'outplacement est un instrument d'une gestion de carrière qui n'est pas uniquement orientée vers l'entrée de collaborateurs mais qui tient également compte du départ éventuel de ceux-ci en leur offrant l'accompagnement nécessaire dans le cadre d'une recherche efficace et qualitative d'un nouvel emploi.

L'arrêté royal pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 prévoit une amende de 1 500 euros pour l'employeur qui n'a pas respecté les obligations imposées en vertu des articles 13 et 14 de ladite loi. Il existe toutefois une échappatoire qui permet à l'employeur de se soustraire à l'obligation d'offrir un programme de reclassement professionnel et au travailleur de sortir prématurément du circuit du travail. Il suffit pour cela qu'une des deux parties, l'employeur ou le travailleur, propose de désintéresser le travailleur, ce qui signifie que le travailleur touche une indemnité déterminée et qu'en échange, il renonce à son droit au reclassement professionnel. Nous entendons rendre cette pratique impossible.

La présente proposition de loi tend à obliger les employeurs à offrir un reclassement professionnel aux travailleurs conformément aux conditions prévues dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et dans la CCT n° 82 relative au droit

alsook de hoogte van de bijdrage die de werkgever moet betalen indien hij de verplichtingen niet naleeft, worden daarin vastgesteld.

De studie *Kwalitatief uitstroomonderzoek na individueel outplacement in 2003* van Federgon¹ toont aan dat de vraag naar outplacement in 2003 is toegenomen. 19% van de kandidaten die een programma voor individueel outplacement volgden, is tussen de 46 en 50 jaar oud. 15% is ouder dan 50 jaar, van wie 2% ouder dan 56 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 40 jaar. Het gaat hoofdzakelijk om kandidaten van het mannelijk geslacht, Nederlandstalig en met een goede talenkennis. 84% van de ontslagen die leidden tot het opstarten van een outplacementprocedure waren gebaseerd op economische redenen. Dit is een stijging van 6% in vergelijking met 2002. Een minderheid werd ontslagen omwille van persoonlijke motieven. De meerderheid van de deelnemers aan een outplacementprocedure hadden een uitvoerende functie of een kaderfunctie in een privé-onderneming. De gemiddelde anciënniteit bedraagt ongeveer 12 dienstjaren. In bijna 90% van de gevallen werd het outplacementprogramma door de werkgever voorgesteld. Dit toont aan dat outplacement het instrument is van een loopbaanbeleid dat niet enkel gericht is op de instroom van medewerkers, maar dat tevens oog heeft voor de noodzakelijke begeleiding bij de uitstroom met het oog op een efficiënte en kwalitatieve wedertewerkstelling.

Het koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 voorziet in een sanctie van 1 500 EUR voor de werkgever die de verplichtingen, opgelegd krachtens de artikelen 13 en 14 van de wet, niet heeft nageleefd. Maar er bestaat een achterpoortje waardoor de werkgever kan ontsnappen aan het aanbieden van het outplacementprogramma en de werknemer toch vroegtijdig het arbeidscircuit kan verlaten. Dit achterpoortje bestaat erin dat door één van beide partijen, hetzij de werkgever, hetzij de werknemer, het idee wordt geopperd om de werknemer uit te kopen. Dit houdt in dat de werknemer een bepaalde vergoeding ontvangt in ruil voor het afwijzen van het recht op outplacement. Wij willen dit onmogelijk maken.

Het doel van dit wetsvoorstel is werkgevers te verplichten om werknemers outplacement aan te bieden, overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in CAO

¹ Federgon compte 13 membres-entreprises de reclassement professionnel représentant, ensemble, quelque 90% du secteur du reclassement professionnel belge.

¹ Federgon telt 13 leden-outplacementbedrijven die samen ongeveer 90% van de Belgische outplacementsector vertegenwoordigen.

au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus. Les travailleurs qui refusent cette offre de reclassement professionnel sont automatiquement considérés comme n'étant plus disponibles sur le marché du travail et risquent dès lors de perdre leur droit aux allocations de chômage.

En exerçant leur droit à une procédure de reclassement professionnel, les travailleurs montrent qu'ils sont disposés à rechercher activement du travail, puisque le reclassement professionnel augmente leurs chances de trouver un emploi adéquat. En déclinant le reclassement professionnel, ils indiquent en fait qu'ils ne sont pas disposés à se réinsérer sur le marché du travail. Si, après avoir achevé le programme de reclassement professionnel, le travailleur ne réussit pas à trouver un nouvel emploi, il remplira en revanche les conditions qui lui permettent de bénéficier des allocations de chômage, puisqu'il aura dès lors prouvé avoir fourni des efforts. Nous parlons du principe que le travailleur s'efforcera activement et de manière continue de trouver un emploi adéquat.

nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder. Werknemers die deze aanbieding van outplacement weigeren, worden automatisch beschouwd als zijnde niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt en kunnen bijgevolg het recht op een werkloosheidsuitkering verliezen.

Door in te gaan op hun recht op outplacement begeleiding, tonen werknemers hun bereidwilligheid om opnieuw actief naar werk te zoeken. Outplacement verhoogt de kans een passende betrekking te vinden. Weigeren zij het recht op outplacement, dan tonen zij aan niet bereid te zijn om op de arbeidsmarkt te treden. Wanneer de werknemer er na het beëindigen van de outplacement begeleiding niet in geslaagd is een nieuwe job te vinden, dan valt hij wel onder de voorwaarden om van een werkloosheidsuitkering te genieten. De werknemer heeft op dat moment bewezen inspanningen te hebben geleverd. We gaan ervan uit dat de werknemer actief en blijvend inspanningen zal leveren om een passende job te vinden.

Sabien LAHAYE-BATTHEU (VLD)
Maggie DE BLOCK (VLD)
Annemie TURTELBOOM (VLD)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Un article 56*bis*, libellé comme suit, est inséré dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage:

«Art. 56*bis*. — Les travailleurs qui refusent d'exercer leur droit à la procédure de reclassement professionnel, conformément aux conditions prévues dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et dans la CCT n° 82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, sont censés ne pas être disponibles sur le marché du travail.».

20 janvier 2005

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 56*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

«Art. 56*bis*. — Werknemers die het recht op outplacementbegeleiding, overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in CAO nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder, weigeren, worden geacht niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.».

20 januari 2005

Sabien LAHAYE-BATTHEU (VLD)
Maggie DE BLOCK (VLD)
Annemie TURTELBOOM (VLD)