

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 juillet 2013

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à supprimer le lien entre le salaire
et l'ancienneté afin de faire davantage
correspondre la rémunération à la
productivité et aux compétences
des travailleurs**

(déposée par M. Mathias De Clercq et
Mme Gwendolyn Rutten)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 juli 2013

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het wegwerken van de koppeling
van het loon aan de anciënniteit teneinde
de verloning beter af te stemmen op de
productiviteit en de competenties
van de werknemers**

(ingediend door de heer Mathias De Clercq
en mevrouw Gwendolyn Rutten)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

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
courriel : publications@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,

Pour faire face au coût du vieillissement futur de la population et préserver notre niveau de bien-être et notre protection sociale, il est nécessaire que nous travaillions tous plus, et plus longtemps.

Le Comité d'étude sur le vieillissement prévoit une augmentation des dépenses sociales de 25,3 % à 30,9 % du PIB entre 2010 et 2060. Il est clair que les rentrées financières devront suivre.

La Belgique s'est dès lors engagée, dans le cadre des objectifs Europe 2020, à porter le taux d'emploi à 73,2 % d'ici 2020. En 2012, ce taux d'emploi s'élevait à 67,2 %.¹

Pour atteindre cet objectif, le gouvernement fédéral a déjà pris une série de mesures, comme la réforme du régime de la pension anticipée, les nouvelles règles relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement, la prépension), la dégressivité des allocations de chômage, la réforme des allocations d'insertion, la réduction des coûts du travail, etc.

Il ne suffit toutefois pas d'*obliger* les travailleurs à rester plus longtemps en activité, il faut aussi le leur *permettre* effectivement. Pour des raisons multiples, en effet, les travailleurs âgés éprouvent des difficultés à rester actifs sur le marché du travail, comme en témoigne la position de la Belgique en queue de peloton européen en ce qui concerne le taux d'emploi de la catégorie des 55-64 ans. Ce taux d'emploi s'élevait en moyenne, au cours des trois premiers trimestres de 2012, à 39,6 %², soit 27,6 % (!) de moins que le taux d'emploi global (20-64 ans).

La forte tension salariale existant, en Belgique, entre les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés, surtout parmi les employés, est l'une des principales causes expliquant ce faible taux d'emploi. Les employés âgés coûtent relativement cher, ce qui réduit sensiblement leurs chances sur le marché de l'emploi.

Cette forte tension salariale découle du fait que, dans de très nombreux cas, le salaire est lié à l'ancienneté du travailleur, en ce compris celle qu'il a accumulée auprès de ses précédents employeurs.

¹ Banque nationale de Belgique, Rapport 2012 — Évolution économique et financière, p. 150

² *Ibid.*

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Om de kosten van de nakende vergrijzing op te vangen en ons niveau van welvaart en sociale bescherming op peil te houden, is het noodzakelijk dat we met z'n allen meer en langer werken.

Het Vergrijzingscomité verwacht dat de sociale uitgaven tussen 2010 en 2060 zullen stijgen van 25,3 % tot 30,9 % van het bbp. Het is duidelijk dat de inkomsten zullen moeten volgen.

België heeft er zich dan ook toe verbonden om in het kader van de Europa 2020-doelstellingen de werkzaamheidsgraad te verhogen tot 73,2 % in 2020. In 2012 bedroeg de werkzaamheidsgraad 67,2 %.¹

Om deze doelstelling te behalen heeft de federale regering reeds een hele reeks maatregelen doorgevoerd. Denken we maar aan de hervorming van het stelsel van vervroegd pensioen, de nieuwe regels voor het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (wat voorheen het brugpensioen was), de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, de hervorming van de inschakelingsuitkeringen, de verlaging van de loonkosten enz.

Het volstaat echter niet om mensen te *verplichten* om langer te werken, het moet hen ook effectief *mogelijk* worden gemaakt. Er is namelijk een veelheid aan redenen waarom oudere werknemers het moeilijk hebben om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dat uit zich in het feit dat België qua werkzaamheidsgraad binnen de leeftijdscategorie 55-64 in de staart van het Europese peloton zit. Die werkzaamheidsgraad bedroeg in de eerste drie kwartalen van 2012 gemiddeld 39,6 %², oftewel 27,6 % (!) lager dan de globale werkzaamheidsgraad (20- tot 64-jarigen).

Een belangrijke oorzaak van deze lage werkzaamheidsgraad is de grote loonspanning die in België bestaat tussen jongere en oudere werknemers, vooral dan bij de bedienden. Oudere bedienden zijn relatief duur, wat hun kansen op de arbeidsmarkt gevoelig verkleint.

Die grote loonspanning is het gevolg van het feit dat het loon in heel veel gevallen gekoppeld is aan de anciënniteit van de werknemer, met inbegrip van de anciënniteit die deze werknemer heeft opgebouwd bij vorige werkgevers.

¹ Nationale Bank van België, Verslag 2012 — Economische en financiële ontwikkelingen, p. 150

² *Ibid.*

Cette liaison est en totale contradiction avec l'objectif visant à maintenir les gens plus longtemps au travail. En outre, cette liaison aura pour effet d'augmenter le coût salarial dans les prochaines années pour la simple raison que la composition de la population active se modifie.

Par la présente proposition de résolution, nous voulons exhorter le gouvernement fédéral à engager un dialogue avec les partenaires sociaux de manière à déconnecter le salaire de l'ancienneté, à terme et moyennant une période de transition suffisante, et à faire dépendre davantage le salaire de la productivité des travailleurs.

a) liaison entre salaire et ancienneté: les chiffres

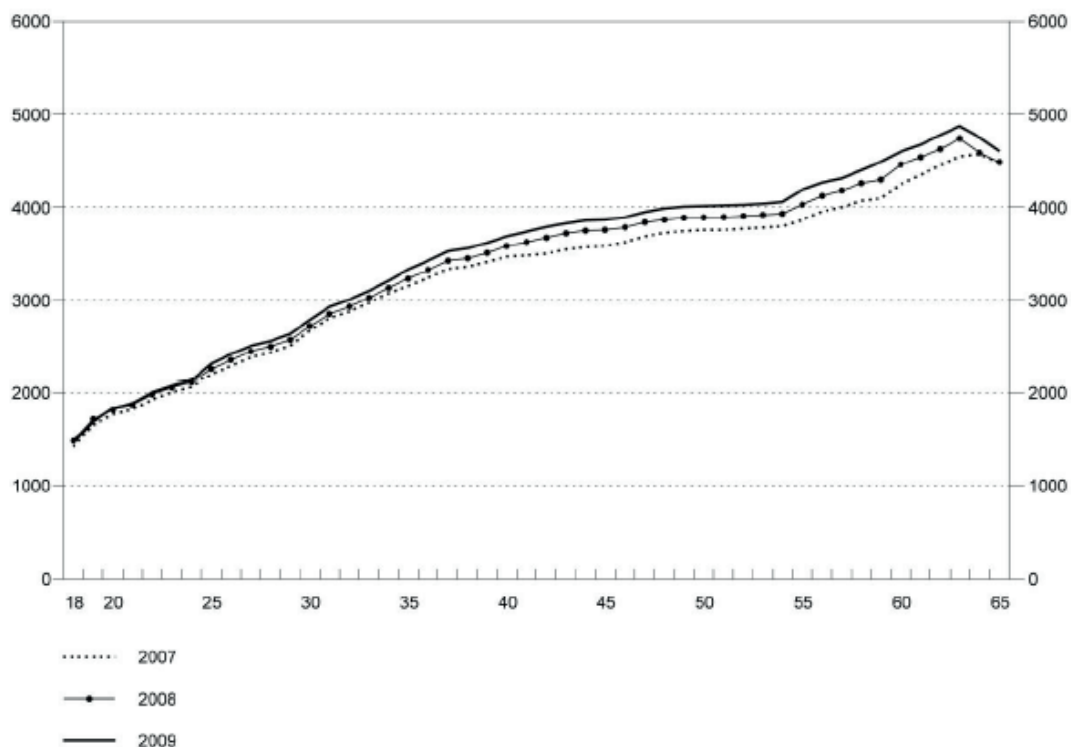
En Belgique, le salaire et l'ancienneté des travailleurs sont fortement liés, surtout chez les employés. Cette liaison fait en sorte que, sur l'ensemble de la carrière, le salaire des employés évolue de manière quasiment linéaire. Cette évolution linéaire est reproduite dans le graphique ci-dessous.

Deze koppeling staat haaks op de doelstelling om meer mensen langer aan het werk te houden. Daarenboven zal deze koppeling ervoor zorgen dat de loonkost de komende jaren zal stijgen, louter en alleen als gevolg van de wijzigende samenstelling van de beroepsbevolking.

Via dit voorstel van resolutie wil de indiener de federale regering oproepen om met de sociale partners een dialoog op te starten om de koppeling tussen loon en anciënniteit op termijn en mits een voldoende ruime overgangperiode los te laten en het loon meer te laten afhangen van de productiviteit van de werknemers.

a) koppeling van loon aan anciënniteit: de cijfers

In België bestaat er een sterk verband tussen het loon en de anciënniteit van de werknemers, vooral dan bij de bedienden. Deze koppeling zorgt ervoor dat de loonopbouw doorheen de carrière bij de bedienden zo goed als lineair verloopt. Dat lineaire verloop wordt hieronder grafisch weergegeven.



Rémunération mensuelle brute moyenne des employés en fonction de l'âge

Gemiddeld brutomaandloon bedienden volgens leeftijd

La tension salariale entre travailleurs jeunes et âgés est illustrée par les chiffres publiés chaque année par Hay Group, un bureau international de consultance et de gestion. Il ressort de ces chiffres qu'en Belgique un employé exécutif de plus de 55 ans est 35 % plus cher que son collègue plus jeune. Dans d'autres pays, la tension salariale est beaucoup moins élevée. En France, elle est de 20 %, en Allemagne de 18 % et en Suède d'à peine 10 %.³

La liaison du salaire à l'ancienneté n'est pas réglée par la loi, mais fait partie des CCT sectorielles conclues par les partenaires sociaux. Autrement dit, elle résulte de négociations collectives.

b) liaison du salaire à l'ancienneté: conséquences pour le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 50 ans

De nombreux facteurs expliquent que le taux d'activité des plus de cinquante ans en Belgique soit un de plus bas au sein de l'Union européenne. Les possibilités de départ anticipé (pension anticipée, régime de chômage avec complément d'entreprise, etc) jouent un rôle important.

Néanmoins, la liaison du salaire à l'ancienneté est une raison très importante pour laquelle la Belgique reste très à la traîne au sein de l'Europe en ce qui concerne l'emploi des personnes de plus de 50 ans.

Au sein de la catégorie d'âge des 55-64 ans, le taux d'emploi était de 38,7 % en Belgique en 2011. La moyenne au sein de l'Union européenne s'élevait cependant à 47,24 %. Aux Pays-Bas, 56,1 % de ces personnes âgées de 55 à 64 ans étaient au travail, et en Suède, leur pourcentage s'élevait même à 72,5 %⁴. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à porter le taux d'emploi chez les personnes âgées de 55 à 64 ans à 50 % d'ici 2020.

De loonspanning tussen jongere en oudere werknemers, wordt geïllustreerd door de cijfers die jaarlijks worden gepubliceerd door Hay Group, een internationaal managementconsultingbedrijf. Uit die cijfers blijkt dat in België een uitvoerende bediende van meer dan 55 jaar 35 % duurder is dan zijn jongere collega. In andere landen is de loonspanning een stuk lager. In Frankrijk bedraagt hij 20 %, in Duitsland 18 % en in Zweden amper 10 %.³

De koppeling van het loon aan de anciënniteit is niet geregeld bij wet, maar maakt deel uit van de sectorale cao's die worden gesloten door de sociale partners. Ze zijn met andere woorden het resultaat van collectieve onderhandelingen.

b) koppeling van loon aan anciënniteit: gevolgen voor werkzaamheidsgraad 50-plussers

Er is een veelheid aan factoren die tot gevolg hebben dat de werkzaamheidsgraad van 50-plussers in België tot één van de laagste in de Europese Unie behoort. De mogelijkheden tot vervroegde uittreding (vervroegd pensioen, stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag enzovoort) spelen in dat opzicht een belangrijke rol.

Desalniettemin is de koppeling van het loon aan de anciënniteit een heel belangrijke reden waarom België binnen Europa sterk achterop hinkt voor wat betreft de tewerkstelling van 50-plussers.

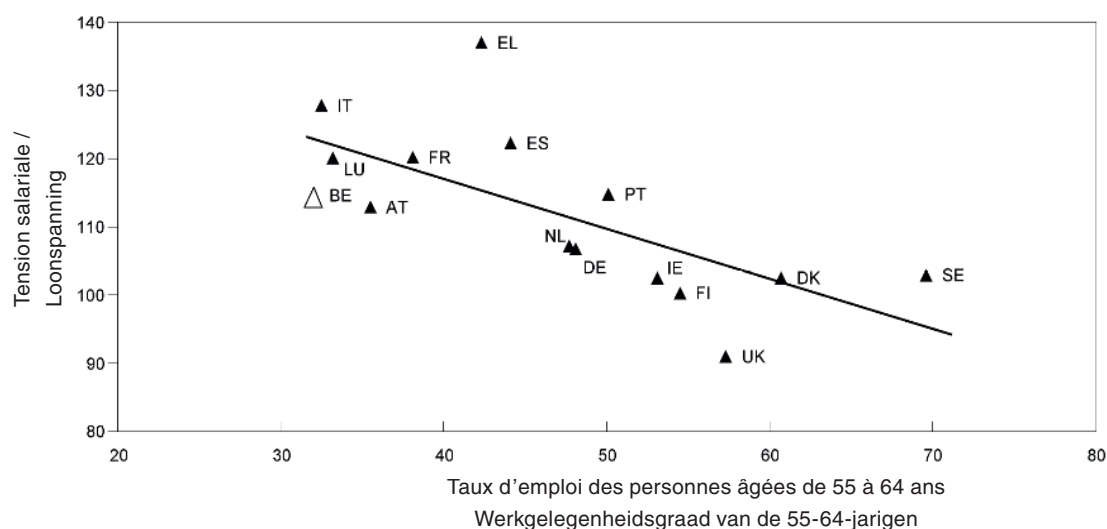
Binnen de leeftijdscategorie 55-64 bedroeg de werkzaamheidsgraad in België in 2011 38,7 %. Het gemiddelde binnen de Europese Unie echter bedroeg 47,24 %. In Nederland is 56,1 % van deze 55- tot 64-jarigen aan het werk, in Zweden zelfs 72,5 %⁴. In het kader van de strategie Europa 2020 heeft België zich ertoe geëngageerd om de werkzaamheidsgraad bij de 55- tot 64-jarigen op te trekken tot 50 % tegen 2020.

³ <http://opinie.deredactie.be/2012/03/23/ancienniteit-remt-participatie-55-plussers/>

⁴ Eurostat Enquête sur les forces de travail

³ <http://opinie.deredactie.be/2012/03/23/ancienniteit-remt-participatie-55-plussers/>

⁴ Eurostat Arbeidskrachtenenquête



Le graphique reproduit ci-dessus indique qu'il existe une corrélation entre, d'une part, la tension salariale entre les travailleurs jeunes et âgés et, d'autre part, le faible taux d'emploi des travailleurs âgés.

Les données de ce graphique concernent l'année 2006, soit la dernière année pour laquelle des données comparables sont disponibles pour tous les États membres de l'Union européenne. La tension salariale est définie comme étant le rapport entre la rémunération mensuelle moyenne des travailleurs de 50 à 59 ans et la rémunération mensuelle moyenne des travailleurs de 30 à 39 ans.

L'Union européenne a interdit l'emploi du critère de l'âge en matière de rémunération. Dès lors, ces dernières années, les partenaires sociaux ont adapté leurs CCT en ce sens. Le critère de l'âge a été remplacé par celui de l'ancienneté. Toutefois, l'ancienneté a été définie en termes très larges, de sorte que les prestations effectuées auprès des employeurs précédents sont comptabilisées lors du calcul de l'ancienneté.

Il en découle que bien que l'âge ne soit plus le critère retenu *stricto sensu*, très souvent, cela ne change rien dans les faits. La structure des barèmes de rémunération restant un facteur important, certainement pour les employés, elle entraîne une nette exclusion du marché de l'emploi de très nombreux travailleurs âgés.

c) Liaison de la rémunération à l'ancienneté: discrimination indirecte fondée sur l'âge

La remise en cause de la structure actuelle des barèmes de rémunération et de la liaison de la rémunération à l'ancienneté (et donc aussi de facto de l'âge)

Dat er een correlatie bestaat tussen de loospanning tussen jongere en oudere werknemers enerzijds, en een lage werkzaamheidsgraad bij de oudere werknemers anderzijds, wordt aangetoond door de hierboven weergegeven grafiek.

De gegevens in de grafiek betreffen het jaar 2006, het laatste jaar waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn voor alle EU-lidstaten. De loospanning wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddelde maandloon van werknemers van 50 tot 59 jaar en het gemiddelde maandloon van werknemers van 30 tot 39 jaar.

De Europese Unie heeft het gebruik van leeftijd als criterium voor de verloning van werknemers verboden. Als gevolg daarvan hebben de sociale partners de voorbije jaren hun cao's aangepast. Leeftijd is als criterium vervangen door anciënniteit. Echter, anciënniteit werd heel breed gedefinieerd. De prestaties die bij de vorige werkgevers werden verricht worden meegeteld bij de berekening van de anciënniteit.

Het resultaat is dat, ook al is leeftijd in de strikte zin niet langer het criterium, het in de feiten heel dikwijls op hetzelfde neerkomt. De loonbaremastructuur blijft, zeker voor bedienden, een belangrijke factor die leidt tot een sterke uitsluiting uit de arbeidsmarkt van heel wat oudere werknemers.

c) koppeling van loon aan anciënniteit: indirecte discriminatie op basis van leeftijd

Het doorbreken van de huidige loonbaremastructuur en de koppeling tussen verloning en anciënniteit (en dus *de facto* ook leeftijd) is niet alleen een kwestie

ne vise pas seulement à augmenter le taux d'activité des plus de 50 ans. Le fort taux d'exclusion des plus de 50 ans du marché de l'emploi résulte d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge. Or, ainsi que nous l'avons déjà indiqué plus haut, cette discrimination est interdite par le législateur européen.

Cette interdiction est prévue par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive européenne interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur *“la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle”* en ce qui concerne l'accès à l'emploi et au travail.

Son article 2, 2°, b), indique qu'une *“discrimination indirecte”* se produit *“lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes”*.

En dépit de ces dispositions, l'article 6 dispose que *“des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires”*.

Ces dispositions ont été transposées en droit belge par les lois anti-discrimination du 25 février 2003 (loi Mahoux) et du 10 mai 2007.

L'article 6 précité de la directive permet au législateur d'instaurer des régimes tel que le plan Activa, qui prévoit une réduction des cotisations sociales patronales lors de l'engagement d'un demandeur d'emploi. Les avantages de ce plan Activa dépendent, notamment, de l'âge du travailleur engagé. En outre, une réduction spécifique des cotisations sociales est prévue pour les travailleurs à partir de l'âge de 54 ans.

Il existe de nombreux autres régimes spécifiquement axés sur les travailleurs âgés. C'est ainsi qu'il y a le complément de reprise du travail pour les chômeurs âgés de 55 ans et plus, l'allocation-vacances seniors, le droit à l'*outplacement* pour les travailleurs licenciés âgés de 45 ans au moins, la prime accordée lors d'un passage à un travail plus léger pour plus de 50 ans, etc.

van het optrekken van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers. De hoge mate van uitsluiting van 50-plussers op de arbeidsmarkt is het gevolg van een indirecte discriminatie op basis van leeftijd. Zoals hierboven reeds vermeld, wordt een dergelijke discriminatie verboden door de Europese wetgever.

Dit verbod is opgenomen in Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Deze Europese Richtlijn verbiedt elke vorm van directe of indirecte discriminatie met betrekking tot arbeid of beroep op grond van *“godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid”*.

In artikel 2, 2° b), wordt *“indirecte discriminatie”* gedefinieerd als *“wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt”*.

Niettegenstaande deze bepalingen wordt in artikel 6 bepaald dat *“verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”*.

Deze bepalingen zijn omgezet in Belgisch recht door de antidiscriminatie wetten van 25 februari 2003 (de ‘wet-Mahoux’) en 10 mei 2007.

Het hierboven vermelde artikel 6 uit de richtlijn schept de mogelijkheid voor de wetgever om regelingen in te voeren als het Activaplan, dat een vermindering instelt van de patronale socialezekerheidsbijdragen bij aanwerving van een werkzoekende. De voordelen van dit Activaplan hangen — onder meer — af van de leeftijd van de werknemer die wordt aangeworven. Daarnaast is er ook nog een specifieke vermindering van de sociale bijdragen voor werknemers vanaf 54 jaar.

Er bestaan nog tal van andere regelingen die specifiek zijn gericht op oudere werknemers. Zo is er de werkhervattingstoelage voor oudere werklozen van 55 jaar en meer, de seniorvakantie, het recht op outplacement voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn, de premie bij overstap naar lichter werk voor 50-plussers enz.

La loi peut donc instaurer des régimes prévoyant une différence de traitement selon l'âge du travailleur, pour autant que ces régimes servent un objectif légitime. Les mesures esquissées ci-dessus ont été prises dans le but d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Nous estimons en revanche que les barèmes salariaux fixés par voie de CCT qui traduisent la liaison du salaire à l'ancienneté — et donc *de facto* souvent à l'âge — ne peuvent être considérés comme une différence de traitement servant un objectif légitime. Dans de nombreux cas, les chances des travailleurs âgés dans le cadre d'une procédure de recrutement diminuent sensiblement, précisément en raison de la liaison du salaire à l'ancienneté.

d) une rémunération basée sur la productivité et les compétences plutôt qu'une rémunération basée sur l'ancienneté

En raison de la nécessité de relever le taux d'emploi des travailleurs âgés, il est essentiel de tenir de plus en plus compte, dans la formation des salaires, de la productivité et des compétences des travailleurs, plutôt que de leur seule ancienneté.

Parallèlement, il importe également de relever que l'actuelle constitution des salaires et, surtout, leur évolution linéaire, ne sont pas en adéquation avec l'évolution des besoins financiers des travailleurs au cours de leur période d'activité sur le marché de l'emploi.

À 55 ans, un travailleur n'a pas les mêmes besoins financiers qu'un travailleur de 35 ans. Quand on doit rembourser une maison et qu'on a des enfants à charge, ces besoins sont plus importants que quand la maison a été remboursée et que les enfants volent de leurs propres ailes.

Deux observations majeures s'imposent: rompre la liaison du salaire à l'ancienneté ne signifie nullement que l'on veuille que les travailleurs gagnent moins. La question porte uniquement sur la répartition du salaire que les travailleurs perçoivent au cours de leur carrière.

D'autre part, il est essentiel de souligner que le mécanisme de formation des salaires ne peut être réformé du jour au lendemain. Actuellement, les travailleurs ont certaines attentes quant à ce qu'ils gagneront dans les prochaines années. Toute correction ou réforme concernant ce mécanisme doit donc s'accompagner de périodes de transition suffisamment justes.

Er kunnen dus bij wet regelingen worden ingevoerd die een verschillende behandeling instellen naargelang de leeftijd van de werknemer, zolang die regelingen een legitiem doel dienen. De hierboven geschetste maatregelen zijn genomen om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers te verhogen.

De loonbarema's die bij cao worden vastgelegd en die uiting geven aan de koppeling van het loon aan de anciënniteit — en dus *de facto* in heel wat gevallen de leeftijd — kunnen echter volgens de indiener van dit voorstel van resolutie niet worden beschouwd als een verschil in behandeling dat een legitiem doel dient. De koppeling van loon aan anciënniteit zorgt er net voor dat de kansen van oudere werknemers bij een aanwervingsprocedure in veel gevallen gevoelig verkleinen.

d) verloning naar anciënniteit vervangen door verloning naar productiviteit en competenties

Door de noodzaak om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers op te trekken is het essentieel dat er inzake loonvorming geleidelijk aan meer rekening wordt gehouden met de productiviteit en de competenties van de werknemer en niet louter met diens anciënniteit.

Daarnaast is het ook belangrijk om op te merken dat de huidige loonopbouw en dan vooral het lineaire verloop daarvan niet zijn afgestemd op het verloop van de financiële behoeften van de werknemers doorheen de periode in hun leven waarin ze actief zijn op de arbeidsmarkt.

De financiële behoeften van een 55-jarige zijn niet dezelfde als die van een 35-jarige. Die behoeften zijn groter op het moment dat werknemers een huis moeten afbetalen en kinderen ten laste hebben, dan wanneer het huis is afbetaald en de kinderen op hun eigen benen staan.

Twee belangrijke kanttekeningen zijn hier aan de orde. De koppeling van loon aan anciënniteit doorbreken is hoegenaamd geen kwestie van mensen 'minder' te laten verdienen. Het gaat louter en alleen over de spreiding van het loon dat werknemers verdienen doorheen hun carrière.

Anderzijds is het essentieel om te benadrukken dat het loonvormingsmechanisme niet van vandaag op morgen kan worden hervormd. Werknemers hebben vandaag de dag een zeker verwachtingspatroon opgebouwd omtrent het loon dat ze de komende jaren zullen verdienen. Elke bijsturing of hervorming van dat mechanisme moet dan ook gepaard gaan met voldoende billijke overgangperiodes.

Ainsi, dans son rapport annuel de 2012, le Conseil supérieur de l'emploi plaide pour que l'on rompe la structure des barèmes salariaux: *“Une intervention publique plus énergique sera nécessaire. Une solution envisageable serait d'abaisser, en plusieurs phases (à chaque fois par période AIP), l'ancienneté maximale retenue pour les barèmes, pour arriver en 2020 par exemple à un système où, après dix ans d'ancienneté, les salaires n'augmenteraient plus pour cause d'ancienneté supplémentaire.”*⁵

Nous souhaitons traduire cette proposition dans la réalité, mais en prévoyant une ancienneté maximale de 7 ans au lieu de 10.

Un bon critère alternatif pour déterminer le montant des salaires est l'évolution de la productivité et des compétences des travailleurs. Si l'on fait dépendre le salaire du développement de compétences, le travailleur sera automatiquement incité à se recycler en permanence et à acquérir de nouvelles expériences. Il est de la responsabilité collective des employeurs et des travailleurs d'en déterminer, d'un commun accord, les modalités pratiques. Ce n'est pas au législateur de l'imposer.

La seule chose qu'il convient en revanche d'imposer est la durée maximale de l'augmentation salariale pour ancienneté au sein d'une même fonction, pour parvenir finalement à une durée de 7 ans. Ces 7 années d'ancienneté peuvent être acquises au sein d'une même fonction auprès du même employeur, ou auprès de différents employeurs.

Zo pleit de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in haar jaarverslag 2012 voor het doorbreken van de loonbaremastructuur: *“Een meer ingrijpende overheidssamenkomst zal noodzakelijk zijn. Een mogelijke piste zou zijn om in een aantal fasen (telkens per IPA-periode) de maximale anciënniteit die weerhouden wordt voor de barema's te verlagen, om bijvoorbeeld in 2020 tot een regeling te komen waarbij de lonen na 10 jaar anciënniteit niet meer stijgen omwille van bijkomende anciënniteit”*.⁵

De indiener wenst dit voorstel in de realiteit om te zetten, maar dan met een maximale anciënniteit van 7 in plaats van 10 jaar.

Een goed alternatief criterium om de hoogte van lonen te bepalen is de evolutie van de productiviteit en de competenties van de werknemers. Door het loon te laten afhangen van de ontwikkeling van competenties, wordt de werknemer automatisch gestimuleerd om voortdurend bij te leren en nieuwe ervaringen op te doen. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om in onderling overleg af te spreken hoe dit in de praktijk dient te gebeuren, en niet aan de wetgever om dit op te leggen.

Het enige wat wel moet worden opgelegd, is de maximale duur van de loonstijging wegens anciënniteit binnen één functie, om finaal uit te komen op 7 jaar. Die 7 jaar kan, binnen dezelfde functie, bij één enkele werkgever worden opgebouwd of worden gespreid over verschillende werkgevers.

Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)

⁵ Conseil supérieur de l'emploi — Rapport 2012, p. 269.

⁵ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid — Verslag 2012, p. 261.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant qu'il est nécessaire, eu égard au coût du vieillissement imminent, que l'on travaille davantage et plus longtemps dans un futur proche;

B. considérant que la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à porter le taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) à 50 % en 2020;

C. considérant qu'il existe en Belgique, surtout pour les employés, une liaison étroite entre le salaire et l'ancienneté, et que cette liaison donne lieu à une tension salariale importante entre les différentes catégories d'âge de travailleurs;

D. considérant qu'il existe un lien clair entre, d'une part, une tension salariale importante entre les travailleurs jeunes et âgés, et, d'autre part, un faible taux d'emploi des travailleurs âgés;

E. vu la Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui interdit tant la discrimination directe qu'indirecte sur la base de l'âge en ce qui concerne l'accès au travail;

F. considérant que la liaison du salaire à l'ancienneté, telle qu'elle existe aujourd'hui dans différentes conventions collectives de travail, peut être considérée comme une discrimination indirecte sur la base de l'âge, telle que décrite à l'article 2, 2°, b) de la Directive précitée;

G. considérant que la liaison du salaire à l'ancienneté ne peut être considérée comme une différence de traitement fondée sur l'âge, telle que décrite à l'article 6 de la même Directive, qui poursuit un objectif légitime sur le terrain de l'emploi ou du marché du travail;

H. considérant que cette liaison compromet précisément la réalisation d'un objectif légitime poursuivi dans le domaine de l'emploi, à savoir l'augmentation du taux d'emploi des aînés;

I. considérant que dans la plupart des cas, le caractère linéaire de l'évolution des salaires des employés contraste avec l'évolution des besoins financiers personnels des travailleurs concernés telle qu'elle se présente au cours de leur carrière;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat het noodzakelijk is, gelet op de kosten van de nakende vergrijzing, dat mensen in de nabije toekomst meer en langer gaan werken;

B. overwegende dat België er zich in het kader van de Europa 2020-doelstellingen toe heeft geëngageerd om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers (55 tot 64 jaar) te verhogen tot 50 % in 2020;

C. gelet op het feit dat er in België, vooral voor bedienden, een sterke koppeling bestaat tussen het loon en de anciënniteit en dat die koppeling tot een grote loonspanning leidt tussen de verschillende leeftijdscategorieën van werknemers;

D. overwegende dat er een duidelijk verband bestaat tussen een grote loonspanning tussen jongere en oudere werknemers enerzijds, en een lage werkzaamheidsgraad van oudere werknemers anderzijds;

E. gelet op de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, die zowel directe als indirecte discriminatie op basis van leeftijd verbiedt inzake de toegang tot arbeid;

F. gelet op het feit dat de koppeling van loon aan anciënniteit, zoals die vandaag bestaat in verscheidene collectieve arbeidsovereenkomsten, kan worden beschouwd als een indirecte discriminatie op basis van leeftijd, zoals omschreven in artikel 2, 2°, b) van de hierboven genoemde Richtlijn;

G. overwegende dat de koppeling van loon aan anciënniteit niet kan worden beschouwd als een verschil in behandeling op grond van leeftijd, zoals omschreven in artikel 6 van diezelfde Richtlijn, dat een legitiem doel dient op het terrein van de werkgelegenheid of de arbeidsmarkt;

H. overwegende dat deze koppeling het bereiken van een legitiem doel op het terrein van de werkgelegenheid, met name het optrekken van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers, net in de weg staat;

I. overwegende dat het lineaire verloop van de loonopbouw bij de bedienden in de meerderheid van de gevallen niet overeenstemt met het verloop van de persoonlijke financiële behoeften van de betrokken werknemers doorheen hun carrière;

J. considérant que les travailleurs ont actuellement développé certaines attentes en termes de rémunération pour les années à venir, et que toute adaptation ou réforme du système de formation des salaires doit dès lors être assortie de périodes transitoires suffisamment justes;

K. considérant que le Conseil supérieur de l'emploi préconise une rupture de la structure des barèmes salariaux par le biais de la fixation obligatoire d'une ancienneté maximale pour les barèmes;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'initier un dialogue avec les partenaires sociaux en vue de modifier la structure des barèmes salariaux de façon à ce que dans le futur, l'ancienneté joue un rôle moins déterminant dans la formation des salaires, et qu'il soit davantage tenu compte en la matière des compétences et de la productivité des travailleurs;

2. de veiller à ce que la durée maximale de l'augmentation salariale liée à l'ancienneté au sein d'une même fonction soit de sept ans. Cette ancienneté de sept ans au sein d'une même fonction peut avoir été acquise soit auprès d'un employeur unique, soit auprès de plusieurs employeurs;

3. de prévoir des périodes transitoires suffisamment justes pour cette adaptation, afin de tenir suffisamment compte des attentes développées en termes de rémunération pour les années à venir par les travailleurs actuellement actifs sur le marché du travail.

28 juin 2013

J. gelet op het feit dat werknemers vandaag een zeker verwachtingspatroon hebben opgebouwd omtrent het loon dat ze de komende jaren zullen verdienen en dat elke bijsturing of hervorming van het systeem van loonvorming dan ook gepaard moet gaan met voldoende billijke overgangperiodes;

K. gelet op het feit dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid pleit voor het doorbreken van de loonbaremastructuur door het opleggen van een maximale anciënniteit voor de barema's;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een dialoog op te starten met de sociale partners om de loonbaremastructuur in die zin te wijzigen dat de loonvorming in de toekomst in mindere mate wordt bepaald door de anciënniteit en in sterkere mate door de competenties en de productiviteit van de werknemers;

2. er voor te zorgen dat de maximale duur van de loonstijging wegens anciënniteit binnen één functie, op 7 jaar komt te liggen. Die 7 jaar kan, binnen dezelfde functie, bij één enkele werkgever worden opgebouwd of worden gespreid over verschillende werkgevers;

3. voor deze aanpassing te voorzien in voldoende billijke overgangperiodes, om voldoende rekening te houden met het verwachtingspatroon dat werknemers die vandaag actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben opgebouwd omtrent het loon dat ze de komende jaren zullen verdienen.

28 juni 2013

Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)