

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 juli 2015

WETSONTWERP

**tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor
het rustpensioen, de voorwaarden voor de
toegang tot het vervroegd pensioen en de
minimumleeftijd voor het overlevingspensioen**

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

Zie:

Doc 54 **1180/ (2014/2015):**

001: Wetsontwerp.

002 en 003: Amendementen.

004: Verslag.

005: Texte adopté par la commission.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 juillet 2015

PROJET DE LOI

**visant à relever l'âge légal de la pension de
retraite, les conditions d'accès à la pension
de retraite anticipée et l'âge minimum de la
pension de survie**

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

Voir:

Doc 54 **1180/ (2014/2015):**

001: Projet de loi.

002 et 003: Amendements.

004: Rapport.

005: Tekst aangenomen door de commissie.

Nr. 47 VAN DE HEREN **GILKINET EN DE VRIENDT**Art. 20/1 (*nieuw*)**In Titel 3, een Hoofdstuk 1/1 invoegen, luidende:**

“Hoofdstuk 1/1. Niet-discriminerende toegang tot opleiding:

Art. 20/1. In artikel 30, § 1, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 17 mei 2007 en gewijzigd bij de wet van 29 maart 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt aangevuld met een punt c, luidende:

“c. de ondernemingen met gemiddeld ten minste 50 werknemers waarvan de opleidingsinspanningen niet billijk worden verdeeld tussen werknemers:

- van verschillend geslacht (man/vrouw);*
- die tot verschillende leeftijdsgroepen behoren;*
- met verschillende opleidingsniveaus.”;*

2. de paragraaf wordt aangevuld met de vier volgende leden:

“De in het eerste lid bedoelde leeftijdsgroepen worden bepaald als volgt:

- van 15 tot 24 jaar;*
- van 25 tot 34 jaar;*
- van 35 tot 44 jaar;*
- van 45 tot 54 jaar;*
- van 55 tot 64 jaar.*

De in het eerste lid bedoelde uiteenlopende opleidingsgraden worden bepaald als volgt:

— kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 van de ISCED);

N° 47 DE MM. **GILKINET ET DE VRIENDT**Art. 20/1 (*nouveau*)**Au Titre 3, il est inséré un Chapitre 1/1 rédigé comme suit:**

“Chapitre 1/1. Accès non discriminant à la formation :

“Art. 20/1. À l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 17 mai 2007 et modifié par la loi du 29 mars 2012, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est complété par un point c, rédigé comme suit:

“c. les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs dont les efforts de formation ne sont pas répartis équitablement entre travailleurs:

- de sexe différent (homme/femme);*
- appartenant à des groupes d'âge différents;*
- ayant des “niveaux” de qualification différents.”;*

2. ce paragraphe est complété par les quatre alinéas suivants:

“Les groupes d'âge devant être déterminés en vertu de l'alinéa premier sont répartis comme suit:

- de 15 à 24 ans;*
- de 25-34 ans;*
- de 35-44 ans;*
- de 45-54 ans;*
- de 55-64 ans.*

Les qualifications différentes devant être déterminées en vertu de l'alinéa premier sont réparties comme suit:

— éducation préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2 de l'ISCED);

— hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs (niveaus 3-4 van de ISCED);

— hoger onderwijs van de eerste en de tweede cyclus (niveaus 5-6 van de ISCED).

Voor elk van de drie in het vorige lid bedoelde criteria wordt per groep slechts een afwijking van maximum 10 % aanvaard ten aanzien van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen per groep.

De Koning bepaalt, nadat Hij het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels en de procedure die gelden voor de toepassing van het tweede, derde en vierde lid.”

Artikel 30, § 2bis, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, ingevoegd bij de wet van 22 december 2008, wordt vervangen door wat volgt:

“§ 2bis. Onverminderd gunstigere bepalingen en § 1, voorzien de bij § 2 beoogde collectieve arbeidsovereenkomsten in een minimumaantal van vijf equivalente voortgezette-opleidingsdagen per werknemer per jaar.

De Koning bepaalt in dit verband de nadere uitvoeringsvoorwaarden.”

VERANTWOORDING

De hervorming van de pensioenen die de regering voor ogen heeft en verdedigt, is onevenwichtig:

— de kosten van de vergrijzing worden uitsluitend gedragen door de huidige en toekomstige werknemers;

— er wordt geen rekening gehouden met de noodzaak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat oudere werknemers langer kunnen blijven werken in goede omstandigheden;

— enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4 de l'ISCED);

— enseignement supérieur des premier et deuxième cycles (niveaux 5-6 de l'ISCED).

Pour chacun des trois critères visés à l'alinéa précédent, il ne sera accepté, par groupe, qu'une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupe.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et la procédure à suivre pour l'application des alinéas 2, 3 et 4.”

L'article 30, § 2bis, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, inséré par la loi du 22 décembre 2008, est remplacé comme suit:

“§ 2bis. Sans préjudice de dispositions plus favorables et sans préjudice du § 1^{er}, les conventions collectives de travail visées au § 2 intègrent en tout cas au minimum l'équivalent de cinq jours de formation professionnelle continue par travailleur par an.

Le Roi détermine les modalités d'exécution de ce paragraphe.”

JUSTIFICATION

La réforme des pensions telle qu'imaginée et défendue par le gouvernement est déséquilibrée:

— elle fait porter uniquement sur les travailleurs présents et futurs le coût du vieillissement;

— elle ne tient pas compte de la nécessité d'améliorer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs âgés de poursuivre leur carrière plus longtemps et dans de bonnes conditions;

— de uitdaging om jonge werklozen in dienst te nemen, wordt niet meer aangegaan; jonge mensen in dienst nemen zou ook deels het probleem van de financiering van de toekomstige pensioenen kunnen oplossen.

Voorts moet erop worden gewezen dat de Raad van State in zijn advies nr. 57 658:1-2 van 16 juni 2015 het volgende beklemt: “Dit neemt niet weg dat artikel 23 van de Grondwet onder meer “het recht op sociale zekerheid” garandeert, waarvan de regeling van het recht op een pensioen een belangrijk onderdeel vormt, en dat dit, volgens het Grondwettelijk Hof, een bepaling is “die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang”. Diezelfde Raad van State oordeelt dat de argumentatie dienaangaande van de regering “[in] het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (...) niet zonder meer [kan] worden beweerd”.

Afgezien van de verantwoordingen die voor de besliste hervorming werden aangereikt, moet de tekst in evenwicht worden gebracht en moet een antwoord worden geboden op hetgeen op het spel staat in verband met de verbetering van de eindeloopbaan, en dient de verdeling van het beschikbare werk over jongeren en ouderen worden bevorderd.

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een gezamenlijke verklaring met de ambitieuze titel “Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid” goedgekeurd. Daarin stelden zij het volgende: “Voor de versterking van het competitief karakter van onze economie, (...) [heeft] de investering in vorming, onderzoek en innovatie minstens even veel belang (...) als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder daarom de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten), en dit met het doel investeringen en werkgelegenheid in België aan te moedigen.” De doelstellingen die zij sinds 1999 hadden vooropgesteld om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en, ingevolge de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 één op twee werknemers een dergelijke opleiding te doen volgen, werden evenwel nog niet bereikt.

Uit de analyse van de sociale balans van de ondernemingen blijkt immers dat de opleidingsparticipatiegraad in 2010 slechts 34,1 % bedroeg; dat is een slechts zeer lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunten ten opzichte van het niveau van 2003. In 2010 werd voorts minder dan 1,1 % van de loonmassa aan die opleidingen besteed.

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal

— elle ne répond pas non plus à l'enjeu de l'emploi des travailleurs jeunes sans emploi, qui pourrait également constituer partie de la réponse à la question du financement futur des pensions.

Et comme le souligne le Conseil d'État dans son avis N° 57 658/1-2 du 16 juin 2015, “l'article 23 de la Constitution garantit notamment “le droit à la sécurité sociale”, dont le règlement du droit à la pension forme un pan important, et que, selon la Cour constitutionnelle, c'est là une disposition “qui s'opposerait à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l'intérêt général”. Le même Conseil d'État estime que l'argumentaire du gouvernement à ce sujet “n'apparaît pas suffisant au regard de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle”.

Au-delà des justifications apportées à la réforme décidée, il convient d'équilibrer le texte et d'apporter une réponse à l'enjeu de l'amélioration des fins de carrière et à favoriser le partage du travail disponible entre jeunes et aînés.

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux “Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique”. Néanmoins, les objectifs qu'ils s'étaient fixés dès 1999 d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n'ont pas encore été atteints.

En effet, à l'analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation obtenu n'était en 2010 que de 34,1 %, soit seulement un léger progrès d'environ 2 points de pourcentage par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient, en 2010, inférieurs à 1,1 % de la masse salariale.

L'importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de

gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van – al te vaak – deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden. Samen met de inspanningen op het vlak van Onderzoek en Ontwikkeling en de inspanningen die worden geleverd om onze ondernemingen minder energieverslindend¹ te maken, vormt de permanente opleiding één van de sleutelementen om te waarborgen dat onze ondernemingen gezond blijven.

In dat verband stelde de Europese Commissie² reeds in een mededeling van 2003 dat “een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 %”. Voorts vervolgde de Europese Commissie die vaststelling: gekwalificeerde arbeidskrachten leveren niet alleen een bijdrage aan de productiviteit: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. Hoewel de economische recessie de druk op de particuliere en overheidsuitgaven verhoogt, is het nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven.³

Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen verder uit te bouwen, heeft de fractie van de indianers in die context reeds diverse wetsvoorstellen ingediend:

1. wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, om de ondernemingen ertoe aan te zetten meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en bij die opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide van hun personeel in acht te nemen (DOC 53 2307/001). Dat wetsvoorstel strekt er onder meer toe de individuele opleidingsinspanningen van de ondernemingen te meten en, op grond van die resultaten, de ondernemingen die onvoldoende investeren in de opleiding van hun werknemers, individueel te responsabiliseren;

2. wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

¹ Zie daartoe het wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

² Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003, 2008.

³ Europese Commissie, Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften, 2008.

crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situées dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue de rendre nos entreprises moins énergivores¹, la formation continuée constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne² relevait déjà dans un rapport de 2003 qu'“une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées.” Par ailleurs, la Commission ajoutait qu'“une main-d'œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l'investissement dans des systèmes bien conçus d'éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C'est pourquoi] même si le ralentissement de l'économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l'éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l'emploi.”³

Dans ce contexte, afin de développer davantage les efforts de formation des entreprises, le groupe Ecolo-Groen a déjà déposé plusieurs propositions de loi:

1. la proposition de loi DOC 53 2307/001 modifiant la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, visant à encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs et à respecter la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation; cette proposition de loi vise, entre autres, à mesurer les efforts individuels de formation des entreprises et, sur cette base, à responsabiliser individuellement les entreprises qui n'investiraient pas suffisamment dans la formation de ses travailleurs;

2. La proposition de loi 53 2317/001 “modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la

¹ Voir à ce sujet la proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (DOC n° 53 1438/001)

² Commission européenne, Améliorer la qualité de l'emploi, un examen des progrès accomplis, 2008.

³ Commission européenne, Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail, 2008.

alsmede van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten, teneinde de opleiding van de werknemers uit te bouwen (DOC 53 2317/001). Dat wetsvoorstel strekt er eensdeels toe de werknemers vlotter toegang te verlenen tot een opleiding, door de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever aan te vullen met de verplichting opleidingen aan te bieden aan zijn werknemers, en door de contractuele verplichtingen van de werknemer aan te vullen met de verplichting die opleidingen te volgen. Anderdeels stelt dit wetsvoorstel in uitzicht dat elke onderneming met een ondernemingsraad ten minste eenmaal om de drie jaar een visieplan in verband met de benodigde competenties moet uitwerken. Voor die bedrijven zal dat plan de mogelijkheid bieden de toekomstperspectieven binnen de onderneming vast te stellen en het opleidingsaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen.

Deze artikelen beogen de wettelijke regeling inzake de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aan te vullen met een bijkomend richtsnoer, door de strijd aan te gaan tegen de ongelijke behandeling die verschillende werknemerscategorieën te beurt valt met betrekking tot de toegang tot opleidingsmogelijkheden binnen de ondernemingen.

De door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte Enquête naar de Arbeidskrachten⁴ toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding. *“Op individueel niveau lijkt er niet langer discriminatie naar geslacht te bestaan in de toegang tot opleiding, hoewel mannen globaal toch wel langere opleidingen genieten dan vrouwen. Opleidingen blijven echter gemakkelijker toegankelijk voor werknemers van minder dan 45 jaar.”*

De Enquête naar de Arbeidskrachten ziet “de grootste discriminatie op het niveau van de kwalificaties. Hoe beter de werknemer opgeleid is, hoe groter zijn kansen om zich nog verder op te leiden. (...) Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten hebben de loontrekkers meer kansen om deel te nemen aan een opleiding die door hun werkgever wordt gefinancierd, indien ze nog geen 44 zijn, indien ze over een diploma van hogere studies beschikken en indien ze voltijds werken in een onderneming met meer dan 250 werknemers.”

Die elementen blijken uit de drie onderstaande tabellen, die zijn opgesteld op grond van de voormelde analyse van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

⁴ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, “Voortgezette beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en uitdagingen”, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc07-854.pdf>.

loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à développer la formation des travailleurs”; cette proposition de loi vise, d’une part, à améliorer l’accès des travailleurs à la formation en ajoutant aux obligations contractuelles de l’employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs, et en ajoutant aux obligations contractuelles du travailleur l’obligation de suivre ces formations; d’autre part, elle prévoit que toute entreprise disposant d’un conseil d’entreprise doit établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires; pour ces entreprises, ce plan permettra d’établir les perspectives futures en son sein, d’orienter l’offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

Les présents articles souhaitent poser un jalon supplémentaire dans le dispositif légal relatif aux efforts de formation des entreprises en combattant les discriminations, en matière d’accès à la formation au sein des entreprises, de différentes catégories de travailleurs.

Une analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l’Économie⁴ révèle en effet que différents types de discriminations persistent dans l’accès à la formation. “Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l’accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans”.

Selon l’enquête sur les forces de travail, “la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l’enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s’ils sont détenteurs d’un diplôme d’études supérieures et s’ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs.”

Ces éléments ressortent des trois tableaux suivants, établis sur la base de l’analyse du CCE évoquée ci-dessus.

⁴ Conseil Central de l’Économie, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

Participatiegraad naar gelang van het geslacht van de werknemers

Geslacht	Participatiegraad
Man	17,2 %
Vrouw	15,8 %

Participatiegraad naar gelang van de leeftijd van de werknemers

Leeftijd	Participatiegraad
15 – 24 jaar	12,7 %
25 – 34 jaar	18,2 %
35 – 44 jaar	17,5 %
45 – 54 jaar	16,3 %
55 – 64 jaar	12,9 %

Participatiegraad naar gelang van de opleidingsgraad van de werknemers

Opleidingsgraad	Participatiegraad
Laaggeschoold	7 %
Gemiddeld geschoold	13,2 %
Hooggeschoold	28,8 %

De gevolgen van die ongelijke behandelingen zijn dat de werknemers – en in het bijzonder die welke aan de internationale concurrentie en aan de technologische evoluties zijn blootgesteld – het moeilijk krijgen en dat voor de werknemers kansen op bijscholing verloren gaan, waardoor *de facto* ook de ondernemingen economische kansen verloren zien gaan.

In die context beoogt dit hoofdstuk de ongelijke behandelingen waarvan bepaalde categorieën van werknemers thans het slachtoffer zijn, te beperken. Daartoe bepaalt dit artikel dat de inspanningen inzake permanente opleiding van de ondernemingen met gemiddeld minstens 50 werknemers evenredig moeten worden verdeeld onder werknemers:

- van verschillend geslacht;
- die tot verschillende leeftijdsgroepen behoren;
- met verschillende opleidingsniveaus.

Taux de participation selon le sexe des travailleurs

Sexe	Taux de participation
Masculin	17,2 %
Féminin	15,8 %

Taux de participation selon l'âge des travailleurs

Age	Taux de participation
15 – 24 ans	12,7 %
25 – 34 ans	18,2 %
35 – 44 ans	17,5 %
45 – 54 ans	16,3 %
55 – 64 ans	12,9 %

Taux de participation selon le niveau de qualification des travailleurs

Qualifications	Taux de participation
Bas qualifiés	7 %
Moyens qualifiés	13,2 %
Hauts qualifiés	28,8 %

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques, un gaspillage d'opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto*, aussi un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises.

Dans ce contexte, ce chapitre vise à réduire les discriminations dont sont actuellement victimes certaines catégories de travailleurs. Pour ce faire, cet article prévoit que les efforts de formation continue des entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs soient répartis proportionnellement entre travailleurs:

- de sexe différent (homme/femme);
- appartenant à des groupes d'âges différents;
- ayant des "niveaux" de qualification différents.

Overeenkomstig de verdeling die wordt vastgesteld door de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat⁵ worden de volgende leeftijdsgroepen bedoeld:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- van 55 tot 64 jaar.

Overeenkomstig eensdeels de verdeling die wordt vastgesteld door de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat en anderdeels de *International Standard Classification of Education (ISCED)* gaat het om de volgende opleidingsniveaus:

- kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 van de ISCED);
- hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs (niveaus 3-4 van de ISCED);
- hoger onderwijs van de eerste en de tweede cyclus (niveaus 5-6 van de ISCED).

Voor elk van de drie criteria (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) zal een afwijking van maximum 10 % worden aanvaard ten aanzien van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen per groep. Dankzij die afwijking kan rekening worden gehouden met de bijzondere kenmerken van de ondernemingen.

In dit hoofdstuk wordt de reikwijdte van de verplichting om bij de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide in acht te nemen, beperkt tot de ondernemingen met ten minste 50 werknemers, teneinde de kleinste ondernemingen niet te benadelen. Die hebben immers onvoldoende werknemers in dienst om de in deze tekst vervatte maatregel zinvol in te vullen.

Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les force du travail, réalisée par Eurostat⁵, les groupes d'âge visés sont les groupes:

- de 15 à 24 ans;
- de 25 à 34 ans;
- de 35 à 44 ans;
- de 45 à 54 ans;
- de 55 à 64 ans.

Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les force du travail, réalisée par Eurostat et à l'*International Standard Classification of Education (ISCED)*, les niveaux de qualification sont:

- éducation préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2 de l'ISCED);
- enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4 de l'ISCED);
- enseignement supérieur des premier et deuxième cycles (niveaux 5-6 de l'ISCED).

Pour chacun des trois critères (sexe, groupe d'âge, niveau de qualification), sera acceptée une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupe. Cette dérogation permet de prendre en compte les particularités des entreprises.

Ce chapitre limite la portée du respect de la pyramide des âges dans les efforts de formation aux entreprises d'au moins 50 travailleurs, afin de ne pas pénaliser les plus petites entreprises. Ces dernières n'emploient en effet pas un nombre suffisant de travailleurs pour que la mesure introduite par cet article ait du sens.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

Nr. 48 VAN DE HEREN **GILKINET EN DE VRIENDT**Art. 20/2 tot 20/9 (*nieuw*)**In Titel III een hoofdstuk 1/2 invoegen, luidende:***“Hoofdstuk 1/2 -Oudere werknemers**Art. 20/2. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:**1° Comité: het Comité voor preventie en bescherming op het werk, waarvan sprake is in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;**2° inzetbaarheid: de geschiktheid van de werknemer, met name in het licht van zijn gezondheid, kennis en vaardigheden, om een werkpost in de onderneming te bekleden, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de werkomgeving.**§ 2. De Koning kan de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan deels of geheel toepasbaar maken op andere dan de in § 1 bedoelde personen die zich bevinden op de bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan bedoelde arbeidsplaatsen.**Art. 20/3. In alle ondernemingen die doorgaans gemiddeld ten minste vijftig werknemers in dienst hebben, kan de werknemer van 55 jaar of ouder een aanvraag tot het Comité richten met het oog op de toewijzing van een aangepaste post in de onderneming waarbij rekening wordt gehouden met zijn inzetbaarheid.**Het Comité behandelt de aanvraag binnen de drie maanden die volgen op de indiening ervan, waarbij het de inrichting van de werkposten, de keuze van de werk- en productie-uitrusting, de arbeidsorganisatie en de werkomgeving beoordeelt. Het Comité behandelt de aanvraag na inwinning van het advies van de arbeidsgeneesheer.*N° 48 DE MM. **GILKINET ET DE VRIENDT**Art. 20/2 à 20/9 (*nouveau*)**Au Titre 3, il est inséré un nouveau Chapitre 1/2 rédigé comme suit:***“Chapitre 1/2. Travailleurs âgés**“Art. 20/2. § 1^{er}. Pour l'application du présent Titre, on entend par:**1° Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail dont question à la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;**2° facultés de travail: aptitudes du travailleur, eu égard notamment à sa santé, ses connaissances et ses compétences, à occuper un poste de travail au sein de l'entreprise, en tenant compte de la spécificité de l'environnement de travail.**§ 2. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions du présent Titre et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles visées au § 1^{er}, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.**Art. 20/3. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un poste adapté qui prend en considération ses facultés de travail.**Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que l'environnement de travail. Le Comité traite la demande après avis consultatif du médecin du travail.*

Als de aanvraag wordt geweigerd, moet die weigering met redenen zijn omkleed en vergezeld zijn van alle nodige elementen om de gegrondheid ervan te kunnen beoordelen.

Art. 20/4. In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 131decies ingevoegd, luidende:

“Art. 131decies. § 1. Krachtens artikel 7, § 1, derde lid 3, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost toegekend aan de werknemer die een inkomensverlies lijdt, na indiening van een aanvraag tot het verkrijgen van een aan zijn inzetbaarheid aangepaste post.

§ 2. Conform § 7 van dit artikel en artikel 133, § 1, 14°, dient de werknemer een aanvraag in tot het verkrijgen van een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost. Dat dossier moet worden ingediend uiterlijk in de periode van twee maanden te rekenen van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de overstap plaatsheeft.

§ 3. De werknemer die meer dan 55 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een overstappremie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

De werknemer die meer dan 58 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een premie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

§ 4. De overstappremie wordt afgeschaft indien de werknemer:

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien-fondé.

Art. 20/4. Dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est inséré un article 131decies, rédigé comme suit:

“Art. 131decies. § 1^{er}. En exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime de passage à un poste de travail adapté est octroyée au travailleur qui, suite à l'introduction d'une demande visant à se voir attribuer un poste adapté à ses facultés de travail, subit une perte de revenus.

§ 2. Conformément au § 7 du présent article et à l'article 133, § 1^{er}, 14°, le travailleur introduit une demande pour obtenir la prime de passage à un poste de travail adapté. Ce dossier doit être introduit au plus tard dans la période de deux mois à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le passage a lieu.

§ 3. Le travailleur qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'occupation de l'ancien poste de travail a pris fin.

Le travailleur qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d'une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'occupation de l'ancien poste de travail a pris fin.

§ 4. La prime de passage est supprimée si le travailleur:

1. niet langer door een arbeidsovereenkomst aan dezelfde werkgever is verbonden;

2. niet langer voor de betrokken kalendermaand inkomensverlies lijdt in de zin van artikel 131nonies, § 1, tweede lid, 3°;

3. zich in een situatie bevindt waarin hij met toepassing van de artikelen 64, 65, § 1, 66 of 67 niet meer in aanmerking zou komen voor de uitkeringen tijdens de volle betrokken maand;

4. voor de betrokken kalendermaand een uitkering als volledig werkloze ontvangt conform een uitkeringsstelsel op grond van artikel 100 of 103, dan wel een inkomensgarantie-uitkering in de zin van artikel 131bis, een uitkering in het kader van een gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking of in het kader van het tijdkrediet, of een uitkering als volledig werkloze in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§ 5. De werknemer die conform § 1 een uitkeringsaanvraag heeft ingediend, moet de gebeurtenissen aangeven die de toekenning van de premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost in de weg staan, in de vorm en binnen de termijnen die gelden voor de aangifte van een wijzigende gebeurtenis.

§ 6. In afwijking van artikel 160, § 1, derde lid, stelt het betalingsorgaan het recht op een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost voor de betrokken maand vast op basis van dit artikel, zonder dat enig bewijsstuk moet worden ingediend en uitgaande van de veronderstelling dat de werkloze blijft voldoen aan de vereiste voorwaarden voor de toekenning van die premie, totdat het een uitkeringsaanvraag als volledig werkloze of een aangifte van een wijzigende gebeurtenis ontvangt.

§ 7. Voor de aanvraag en de verklaring waarvan sprake in de voorgaande paragrafen, dient een formulier te worden gebruikt waarvan het model en de inhoud door het beheerscomité worden vastgesteld. De aanvraag moet met name de gegevens bevatten die in artikel 131novies, § 6, worden bedoeld.

1. n'est plus lié par un contrat de travail avec le même employeur;

2. ne subit plus une perte de revenus au sens de l'article 131nonies, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, pour le mois calendrier concerné;

3. se trouve dans une situation dans laquelle, en application des articles 64, 65, § 1^{er}, 66 ou 67, il n'aurait plus droit aux allocations durant le mois complet concerné;

4. le travailleur perçoit, pour le mois calendrier concerné, une allocation comme chômeur complet conformément à un régime d'indemnisation prévu à l'article 100 ou 103, une allocation de garantie de revenus au sens de l'article 131bis, une allocation dans le cadre d'une interruption de carrière totale ou partielle ou dans le cadre du crédit-temps ou une allocation comme chômeur complet dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

§ 5. Le travailleur qui, conformément au § 1^{er}, a introduit une demande d'allocations doit déclarer les événements qui font obstacle à l'octroi de la prime de passage à un poste de travail adapté, dans les formes et délais applicables à la déclaration d'un événement modificatif.

§ 6. Par dérogation à l'article 160, § 1^{er}, alinéa 3, l'organisme de paiement fixe le droit à la prime de passage à un poste de travail adapté pour le mois considéré sur la base du présent article, sans qu'aucune pièce justificative ne doive être introduite, en partant de l'hypothèse que le chômeur continue à satisfaire aux conditions requises pour l'octroi de cette prime, jusqu'au moment où il reçoit une demande d'allocations comme chômeur complet ou une déclaration d'un événement modificatif.

§ 7. La demande et la déclaration visées aux paragraphes précédents s'effectuent au moyen d'un formulaire dont le modèle et le contenu sont fixés par le comité de gestion. La demande doit notamment comporter les données conformément à l'article 131novies, § 6.

§ 8. Wat de toepassing van artikel 148, 1°, betreft, op grond waarvan na een onderbreking van het recht op uitkeringen een nieuwe uitkeringsaanvraag moet worden ingediend, wordt abstractie gemaakt van de betaling van de toeslag.

In afwijking van artikel 27, 4°, wordt de overstap-premie met het oog op een aangepaste werkpost niet beschouwd als een uitkering voor de toepassing van de artikelen 38, § 1, eerste lid, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 en 97.

Art. 20/5. Artikel 133, § 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“15° de werknemer die de in artikel 131decies bedoelde overstappremie aanvraagt.”

Art. 20/6. Artikel 144, § 2, eerste lid, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“12° het recht op een overstappremie met het oog op een aangepaste werkpost als bedoeld in artikel 131decies, wordt geweigerd.”

Art. 20/7. In hoofdstuk X van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt een artikel 79/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 79/1. Wanneer een werknemer een aanvraag indient overeenkomstig artikel 131decies van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, kan de werkgever tegen die werknemer geen nadelige maatregelen nemen, tenzij om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

Wanneer tegen de werknemer een nadelige maatregel wordt genomen binnen een termijn van zes maanden nadat de aanvraag werd ingediend, dient de werkgever te bewijzen dat die nadelige maatregel werd genomen om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

§ 8. Pour l'application de l'article 148, 1°, sur la base duquel une nouvelle demande d'allocation doit être introduite après une interruption du bénéfice des allocations, il est fait abstraction du paiement du complément.

Par dérogation à l'article 27, 4°, la prime de passage à un poste de travail adapté n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 et 97.

Art. 20/5. L'article 133, § 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“15° le travailleur qui demande la prime de passage visée à l'article 131decies.”

Art. 20/6. L'article 144, § 2, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“12° le droit à une prime de passage à un poste de travail adapté visée à l'article 131decies est refusé.”

Art. 20/7. Dans le chapitre X de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs est inséré un article 79/1, rédigé comme suit:

“Art. 79/1. Lorsqu'une demande est introduite par un travailleur en vertu de l'article 131decies de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette demande.

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis du travailleur dans un délai de six mois suivant l'introduction de la demande, il appartient à l'employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette demande.

Wanneer geoordeeld wordt dat met overtreding van het eerste lid een nadelige maatregel werd genomen, moet de werkgever de werknemer een schadevergoeding uitbetalen voor een bedrag dat, naar keuze van de werknemer, overeenstemt met hetzij een forfaitaire schadeloosstelling van vijfduizend euro, hetzij de schade die de betrokkene effectief heeft geleden. In dat laatste geval moet de werknemer de omvang van de door hem geleden schade bewijzen.”

Art. 20/8. In artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 17 mei 2007 en gewijzigd bij de wet van 29 maart 2012, worden in § 1 de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in het eerste lid wordt punt b vervangen door wat volgt: “b. de ondernemingen die behoren tot sectoren die een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijsluitende opleidingsinspanningen hebben afgesloten overeenkomstig § 2, maar die individueel de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet halen; na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en nadere regels op grond waarvan wordt aangetoond dat de ondernemingen de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet hebben gehaald;”

2. het eerste lid wordt aangevuld met een punt c., luidende:

“c. de ondernemingen met gemiddeld ten minste 50 werknemers waarvan de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide van hun personeel niet in acht nemen”;

3. deze paragraaf wordt aangevuld met de volgende drie leden:

“Krachtens het eerste lid worden leeftijdsgroepen vastgesteld als volgt:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;

Lorsqu’il a été jugé qu’une mesure préjudiciable a été adoptée, en contravention à l’alinéa 1^{er}, l’employeur doit verser au travailleur des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l’indemnisation forfaitaire correspondant à un montant de cinq mille euros, soit au dommage que celui-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient au travailleur de prouver l’étendue du préjudice qu’il a subi.”

Art. 20/8. À l’article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 17 mai 2007 et modifié par la loi du 29 mars 2012, au § 1^{er}, sont apportées les modifications suivantes:

1. à l’alinéa 1^{er}, le point b est remplacé comme suit: “b. les entreprises qui appartiennent aux secteurs qui ont conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation, selon le § 2, mais qui n’atteignent pas, individuellement, les objectifs de la convention collective de travail; après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et modalités qui démontrent que les entreprises n’ont pas atteints les objectifs de la convention collective du travail;”

2. l’alinéa 1^{er} est complété par un point c, rédigé comme suit:

“c. les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs dont les efforts de formation ne respectent pas la pyramide des âges de leur personnel.”;

3. ce paragraphe est complété par les trois alinéas suivants:

“Les groupes d’âge devant être déterminés en vertu de l’alinéa premier sont répartis comme suit:

- de 15 à 24 ans;
- de 25-34 ans;
- de 35-44 ans;

- van 45 tot 54 jaar;
- van 55 tot 64 jaar.

Opdat de opleidingsinspanningen van de ondernemingen de leeftijdspiramide van het personeel in acht nemen en met het oog op een evenredige verdeling van die opleidingsinspanningen naar gelang van het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen, wordt per leeftijdsgroep slechts een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van de strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels en procedures die voor de toepassing van de vorige leden moeten worden gevolgd.”

Art. 20/9. In artikel 107 van de programmawet (I) van 29 maart 2012 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

het derde lid wordt aangevuld met een punt 8° luidende:

1. “8° de overdracht van kennis en competenties en de ontwikkeling van het mentorschap;

2. tussen het vierde en het vijfde lid worden de volgende drie leden ingevoegd:

“Het werkgelegenheidsplan bevat streefcijfers inzake de maatregelen die worden beschouwd als maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal oudere werknemers. Die streefcijfers bevatten een specifieke categorie van de in het vorige lid bedoelde maatregelen ten gunste van de werknemers van 55 jaar en ouder.

Het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers bevat ten minste vijf van de in het derde lid opgesomde maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.”

- de 45-54 ans;
- de 55-64 ans.

Afin que les efforts de formation respectent la pyramide des âges au sein du personnel et que les efforts de formation des entreprises soient répartis proportionnellement en fonction du nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge, il ne sera accepté, par groupe d'âge, qu'une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation sur les groupes d'âge.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et la procédure à suivre pour l'application des alinéas précédents.”

Art. 20/9. À l'article 107 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012 sont apportées les modifications suivantes:

l'alinéa 3 est complété par un point 8°, rédigé comme suit:

1. “8° la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat;”

2. entre l'alinéa 4 et 5 sont insérés les 3 alinéas suivants:

“Le plan pour l'emploi devra contenir des objectifs chiffrés des mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés. Ces objectifs chiffrés devront contenir une catégorie spécifique relative aux mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs, prises en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés devra contenir au minimum cinq des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus, énumérées à l'alinéa 3.”

VERANTWOORDING

De hervorming van de pensioenen die de regering voor ogen heeft en verdedigt, is onevenwichtig:

— de kosten van de vergrijzing worden uitsluitend gedragen door de huidige en toekomstige werknemers;

— er wordt geen rekening gehouden met de noodzaak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat oudere werknemers langer kunnen blijven werken in goede omstandigheden;

— de uitdaging om jonge werklozen in dienst te nemen, wordt niet meer aangegaan; jonge mensen in dienst nemen zou ook deels het probleem van de financiering van de toekomstige pensioenen kunnen oplossen.

Voorts moet erop worden gewezen dat de Raad van State in zijn advies nr. 57 658:1-2 van 16 juni 2015 het volgende belemtoont: “Dit neemt niet weg dat artikel 23 van de Grondwet onder meer “het recht op sociale zekerheid” garandeert, waarvan de regeling van het recht op een pensioen een belangrijk onderdeel vormt, en dat dit, volgens het Grondwettelijk Hof, een bepaling is “die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang”. Diezelfde Raad van State oordeelt dat de argumentatie dienaangaande van de regering “[in] het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (...) niet zonder meer [kan] worden beweerd”.

Afgezien van de verantwoordingen die voor de besliste hervorming werden aangereikt, moet de tekst in evenwicht worden gebracht en moet een antwoord worden geboden op hetgeen op het spel staat in verband met de verbetering van de eindeloopbaan, en dient de verdeling van het beschikbare werk over jongeren en ouderen worden bevorderd.

De gemiddelde leeftijd van de Europese bevolking stijgt almaar sneller. Tegen 2050 “zal de totale bevolking van de EU27 licht krimpen, maar veel ouder worden. Op economisch gebied zal de belangrijkste verandering te zien zijn in de beroepsbevolking (de leeftijdsgroep van 15 tot en met 64 jaar), die tussen nu en 2050 naar verwachting met 48 miljoen zal dalen. De afhankelijkheidsgraad (de verhouding tussen de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder en die van 15 tot en met 64 jaar) zou tegen 2050 verdubbelen tot 51 %, hetgeen

JUSTIFICATION

La réforme des pensions telle qu’imaginée et défendue par le gouvernement est déséquilibrée:

— elle fait porter uniquement sur les travailleurs présents et futurs le coût du vieillissement

— elle ne tient pas compte de la nécessité d’améliorer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs âgés de poursuivre leur carrière plus longtemps et dans de bonnes conditions

— elle ne répond pas non plus à l’enjeu de l’emploi des travailleurs jeunes sans emploi, qui pourrait également constituer partie de la réponse à la question du financement futur des pensions

Et comme le souligne le Conseil d’État dans son avis N° 57 658/1-2 du 16 juin 2015, “l’article 23 de la Constitution garantit notamment “le droit à la sécurité sociale”, dont le règlement du droit à la pension forme un pan important, et que, selon la Cour constitutionnelle, c’est là une disposition “qui s’opposerait à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l’intérêt général”. Le même Conseil d’État estime que l’argumentaire du gouvernement à ce sujet “n’apparaît pas suffisant au regard de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle”.

Au-delà des justifications apportées à la réforme décidée, il convient d’équilibrer le texte et d’apporter une réponse à l’enjeu de l’amélioration des fins de carrière et à favoriser le partage du travail disponible entre jeunes et aînés.

La moyenne d’âge de la population européenne augmente de plus en plus rapidement. D’ici 2050: “la population totale dans l’EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d’ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51 % d’ici 2050, ce qui signifie que

betekent dat in de EU in plaats van vier nog maar twee mensen in de werkende leeftijd tegenover elke 65-plusser staan”⁶.

Om de uitdaging van de vergrijzing passend te beantwoorden, moeten verschillende hefboomen worden ingezet: een geleidelijke terugkeer naar het begrotingsevenwicht, een hogere bijdrage van het kapitaal en de financiële speculatie aan de financiering van de Staat en de solidariteit, een efficiëntere aanpak van fiscale fraude en een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, met name bij oudere werknemers. In verband met de verhoging van de werkgelegenheidsgraad heeft België zich in het raam van de Europa 2020-Strategie ertoe verbonden tegen 2020 een algemene activiteitsgraad na te streven van 72,3 % in de leeftijdsgroep 20-64 jaar (momenteel 67,6 %) en van 50 % in de leeftijdsgroep 55-64 jaar (momenteel 35,9 %). Die streefcijfers kunnen alleen worden gehaald met beleidsmaatregelen die banen scheppen.

De algemene doelstelling moet erin bestaan de totale werkgelegenheid en de totale loonsom op te trekken, al moet in het licht van de huidige toestand en bijvoorbeeld het jongste jaarverslag van de RVA⁷ bijzondere aandacht worden besteed aan de arbeidsmarktparticipatie van jongeren, niet-Europese vreemdelingen en oudere werknemers.

De arbeidsmarktparticipatie van de oudere werknemers (volgens recent onderzoek van IDEA Consult is drie op vier werknemers niet bereid te werken tot 65 jaar⁸) staat of valt echter met een coherente aanpak, die rekening houdt met zowel de hele loopbaan, de overgang tussen de levensfasen, het beheer van de laatste loopbaan jaren en de pensionering. De vraag “langer te werken” zal immers alleen passend gehoor vinden als tegelijkertijd de vraag “anders te werken” wordt opgeworpen en beantwoord.

De jongste pensioenhervorming, die eind 2011 halsoverkop werd goedgekeurd en aangenomen, staat haaks op die doelstellingen en beperkt er zich grotendeels toe de toegang tot het brugpensioen en het vervroegd pensioen te beperken. Niet alleen werd die hervorming overhaast doorgevoerd en ontbrak elk sociaaloverleg, zij biedt geen structureel antwoord op het vraagstuk van de houdbaarheid van de financiering van onze pensioenen. Volgens het jaarverslag 2011 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing⁹ zou, bij gebrek aan

l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 ans et plus.”⁶

Pour rencontrer l'enjeu du vieillissement de la population, il convient de jouer sur différents leviers, que ce soit le retour progressif à l'équilibre budgétaire, une meilleure contribution des capitaux et de la spéculation financière au financement de l'État et de la solidarité, une lutte plus efficace contre la fraude fiscale ou l'augmentation du taux d'emploi, notamment des aînés. En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi, la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi global de 72,3 % pour les 20-64 ans (contre 67,6 % actuellement) et de 50 % pour les 55-64 ans (contre 35,9 % actuellement).

Pour parvenir à cet objectif, des politiques créatrices d'emplois doivent voir le jour. L'objectif poursuivi doit être d'augmenter l'emploi global et la masse salariale globale, même si, au vu de la situation actuelle et du dernier rapport annuel de l'ONEM par exemple⁷, une attention particulière doit être mise sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs plus âgés au marché du travail.

Or, la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail (d'après une récente enquête IDEA Consult, 3 travailleurs sur 4 ne sont pas prêts à travailler jusqu'à 65 ans⁸) nécessite le développement d'une approche cohérente intégrant l'ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin de carrière et la prise de la pension. La question du “travailler plus longtemps” ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du “travailler autrement” est posée et traitée simultanément.

Bien loin de poursuivre ces objectifs, la réforme des pensions votée et adoptée à la hussarde fin 2011 s'est, pour l'essentiel, limitée à restreindre l'accès aux prépensions et aux pensions anticipées. Outre son caractère précipité et l'absence de concertation sociale, cette réforme n'apporte pas de réponse structurelle à la question du caractère soutenable du financement futur de nos pensions. D'après le rapport 2011 du Comité d'Étude sur le Vieillessement⁹, en l'absence de mesures visant à améliorer de manière structurelle le taux

⁶ Europese Commissie, 2006, De demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging, (COM 2006) 571

⁷ RVA, Jaarverslag 2011

⁸ IDEA Consult, 2011, Langere loopbanen: succesfactoren en belemmeringen volgens werknemers en werkgevers.

⁹ Studiecommissie voor de Vergrijzing, juni 2011, Jaarverslag.

⁶ Commission européenne, 2006, L'Avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, COM 2006)571

⁷ ONEM, Rapport annuel 2011,

⁸ Idea Consult, 2011, Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs.

⁹ Comité d'Étude sur le Vieillessement, juin 2011, Rapport annuel.

maatregelen die de werkgelegenheidsgraad structureel verbeteren, de aanscherping van de voorwaarden om tot de diverse pensioen- en brugpensioenstelsels toe te treden slechts een beperkte impact hebben op de budgettaire kosten van de vergrijzing.

Bovendien gaat die hervorming niet gepaard met enige verbetering van de arbeidsomstandigheden over de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven met elkaar te verzoenen, noch met maatregelen die oudere werknemers langer aan het werk moeten houden. Integendeel, tegelijkertijd met de pensioenhervorming werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoewel dankzij dergelijke voorzieningen de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, zoals via het Tandemplan in bepaalde non-profitsectoren), alsmede om te voorzien in een soepelere omschrijving van het begrip “passend werk”, met alle ingrijpende gevolgen van dien, onder meer voor de mensen die het moeilijkst werk vinden. Als men echter de arbeidsparticipatiegraad van oudere werknemers wil opvoeren, moet men erop toezien dat het hen ook effectief mogelijk wordt gemaakt langer aan de slag te blijven. Het gaat niet alleen om loopbaanverlenging, maar ook om loopbaanbeheer. In dat verband kan dat loopbaanbeheer enkel en alleen mogelijk worden gemaakt als maatregelen worden aangenomen die actief ouder worden aanmoedigen.

Meer algemeen geeft considerans 9 van Besluit nr. 940/2011/EU¹⁰ van het Europees Parlement en de Raad van 14 september 2011 betreffende het Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties (2012) aan dat actief ouder worden mensen ertoe in staat stelt hun lichamelijk, maatschappelijk en geestelijk welzijn gedurende het hele leven te verwezenlijken en aan de samenleving deel te nemen, waarbij ze zo nodig een beroep kunnen doen op adequate bescherming, veiligheid en zorg. In dat opzicht veronderstelt het bevorderen van actief ouder worden een multidimensionale aanpak, het ontwikkelen van een eigen inbreng (*ownership*) door en ononderbroken steun van alle generaties.

Het is dus van wezenlijk belang de arbeidsomstandigheden en de werkvloer af te stemmen op werknemers van uiteenlopende leeftijdscategorieën. Er moet worden opgetreden tegen ongelijke behandeling en negatieve stereotiepe beeldvorming waarvan meer bepaald oudere werknemers het slachtoffer zijn. Tot slot moeten de competenties van de werknemers op elke leeftijd worden verbeterd.

¹⁰ Bekendgemaakt in PBL nr. 246 van 23 september 2011.

d'emploi, le durcissement des conditions pour accéder aux différents régimes de pension et de prépension ne devrait, en effet, n'avoir qu'une incidence limitée sur le coût budgétaire du vieillissement.

De même, cette réforme ne s'accompagne pas d'une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie, du nécessaire renforcement des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle et de mesures visant à favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés. Que du contraire, parallèlement à la réforme des pensions, des arrêtés royaux ont été pris pour restreindre l'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière (des dispositifs qui permettent pourtant, notamment, de lever le pied progressivement en fin de carrière, entre autres, dans certains secteurs non-marchand par le biais du Plan Tandem) et pour assouplir la notion d'emploi convenable, avec des conséquences lourdes, entre autres, pour les travailleurs ayant le plus de difficultés à trouver un emploi. Or, si on souhaite que les travailleurs plus âgés participent davantage au marché du travail, il convient de veiller à ce qu'il leur soit possible de travailler plus longtemps. Il ne doit pas uniquement s'agir de prolongation des carrières mais également d'aménagement des carrières. Dans ce cadre, l'adoption de mesures visant à promouvoir le vieillissement actif est une condition sine qua non permettant cet aménagement des carrières.

De manière plus large, le considérant N° 9 de la Décision n°940/2011/UE¹⁰ du Parlement européen et du Conseil du 14 septembre 2011 relative à l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (2012), souligne que le vieillissement actif permet aux personnes de réaliser leur potentiel en matière de bien-être physique, social et psychique tout au long de leur existence et de participer à la société, tout en garantissant aux intéressés une protection, une sécurité et des soins appropriés lorsqu'ils en ont besoin. Dans ces conditions, la promotion du vieillissement actif exige une approche pluridimensionnelle, une adhésion et un soutien à long terme de la part de toutes les générations.

Il est donc essentiel d'adapter les conditions de travail et l'environnement professionnel à une main-d'œuvre d'âge varié, de lutter contre la discrimination et les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et de renforcer les compétences des travailleurs à tout âge.

¹⁰ Publiée au JOL n°246 du 23 septembre 2011.

Naast het behoud van de gezondheid en van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers is het ook zaak dat de aangeboden banen aantrekkelijker zijn voor de ouderen zelf. Het feit dat die oudere werknemers eventueel aan het werk blijven of opnieuw aan de slag gaan, hangt immers in ruime mate af van de kwaliteit van de betrekking.

In die context zal alleen een competentiebeleid, dat rekening houdt met de leeftijd maar ook met de noodzaak van een permanente vorming, met innovatie in de arbeidsorganisatie en met de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, bijdragen tot een duurzame toename van de arbeidsdeelname van de werknemers en meer bepaald van de oudere werknemers.

Tal van ondernemingen zijn zich nog steeds onvoldoende bewust van de waarde van de oudere werknemers en van het economisch belang van een inzake leeftijd gediversifieerde personeelsformatie. Als gevolg van de negatieve vooroordelen ten aanzien van de oudere werknemers wordt de aanzienlijke waarde van die mensen voor de ondernemingen helemaal uit het oog verloren. De typische kenmerken van de oudere werknemers zijn hun groot probleemoplossend vermogen dankzij hun ruime ervaring, een grote loyaliteit, een grote stressbestendigheid, een grote ervaring inzake samenwerking, het openstaan voor de verwachtingen van de anderen, bijvoorbeeld die van de klanten enzovoort.

Dit hoofdstuk strekt ertoe:

(1) de aanpassing van de job voor werknemers vanaf 55 jaar te vergemakkelijken.

De arbeidsorganisatie (inhoud van het werk, werkomgeving, arbeidsvoorwaarden) is immers een doorslaggevende factor voor de gezondheid van de werknemers.

Bovendien staat het vast dat met een langere loopbaan ook het risico op een arbeidsgebonden ziekte toeneemt; de kans om op het einde van de loopbaan een beroepsziekte op te lopen en de mate van ernst van die ziekte hangen dan ook heel nauw samen met het aantal jaren dat de werknemer aan de bronfactoren is blootgesteld.

In verband met arbeidsongevallen dient te worden opgemerkt dat 0,24 % van de ongevallen in de leeftijdsgroep van de 60-plussers een dodelijke afloop heeft, tegenover 0,032 % in de leeftijdsgroep van 20 tot 29 jaar. Die cijfers maken duidelijk dat een oudere werknemer acht keer meer risico op een dodelijk arbeidsongeval loopt dan een jonge werknemer¹¹.

¹¹ Jaarverslag 2009 van het Fonds voor de beroepsziekten.

Par ailleurs, au-delà du maintien de la santé et de l'aptitude au travail des travailleurs, il convient également que les emplois offerts soient plus attrayants pour les personnes âgées elles-mêmes. C'est en effet de la qualité de l'emploi que dépend dans une large mesure l'éventuel maintien, voire le retour, des personnes âgées à l'emploi.

Dans ce contexte, seule une politique des compétences qui tienne compte non seulement de l'âge mais également de la nécessité d'une formation continue, de l'innovation dans l'organisation du travail, et de l'aménagement des conditions de travail contribuera à augmenter durablement le taux d'emploi des travailleurs et, en particulier, des travailleurs plus âgés.

Beaucoup d'entreprises ne sont toujours pas suffisamment conscientes de la valeur des travailleurs âgés et de l'intérêt économique d'un effectif du personnel diversifié quant à l'âge. Les préjugés négatifs par rapport aux travailleurs âgés perdent complètement de vue la valeur importante que représentent ces travailleurs pour les entreprises. Les caractéristiques typiques des travailleurs âgés sont leur grande capacité pour résoudre des problèmes, grâce à leur large expérience, une grande loyauté, une grande résistance face au stress, leur grande expérience en matière de coopération, leur ouverture d'esprit pour les attentes des autres; par exemple des clients,...

Le présent chapitre vise à:

(1) faciliter l'adaptation des jobs pour les travailleurs de 55 ans et plus.

En effet, l'organisation du travail (contenu du travail, environnement de travail, conditions de travail) apparaît comme un déterminant important de la santé des travailleurs.

Il est d'ailleurs établi que le prolongement de la carrière des travailleurs a un impact sur les risques de contracter des maladies d'origine professionnelle, de sorte que l'éventualité de contracter une maladie professionnelle en fin de carrière et le taux d'aggravation de celle-ci sont intimement liés au nombre d'années d'exposition aux facteurs sources.

En matière d'accident du travail, il y a lieu de remarquer que 0,24 % des accidents survenus dans la tranche des 60 ans et plus sont des accidents mortels, contre 0,032 % dans la tranche des 20-29 ans. Ces chiffres mettent en évidence qu'un travailleur âgé a 8 fois plus de risques d'avoir un accident du travail mortel qu'un travailleur plus jeune¹¹.

¹¹ Rapport annuel 2009 du Fonds des maladies professionnelles.

Als het om niet-dodelijke arbeidsongevallen gaat, kan men er niet omheen dat in 16,7 % van de arbeidsongevallen bij 60-plussers, de werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt, tegenover 6 % bij de 20- tot 29-jarigen.

In dat verband luiden de *Société Scientifique de Santé au Travail* (SSST) en de *Association Scientifique de Médecine d'Assurance* (ASMA) de alarmbel over het toenemend aantal gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid, die vervolgens voor rekening van de ziekte- en invaliditeitsverzekering komen. Daarnaast blijken de betrokken werknemers het moeilijk te hebben om opnieuw aan de slag te gaan.

Het Fonds voor de beroepsziekten telde 518 gerechtigden van een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte in de leeftijdsgroep 20-34 jaar; bij de 65-plussers stijgt het aantal gerechtigden van een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid tot 35 557¹².

De artsen onderstrepen dat de werkgevers weinig initiatieven nemen om langdurig zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen.

Nochtans tonen heel wat voorbeelden aan dat maatregelen binnen de ondernemingen om de arbeidsvoorwaarden aan te passen wel degelijk een gunstig effect sorteren.

Zo werd in 2007 in een van de BMW-fabrieken in Duitsland het project "Vandaag voor morgen" opgestart. Dat project hield in dat de fabrieksmachines werden aangepast uit het oogpunt van de ergonomie.

De bedrijfsleider van die fabriek met 2 500 werknemers had vastgesteld dat de algemene productiviteitsdoelstellingen in het gedrang kwamen omdat de gemiddelde leeftijd van de werknemers daalde. Daarom werd een project op touw gezet om de werkbelasting te verlagen aan bepaalde werkplekken in de fabriek waar de oudste werknemers werken.

Aanvankelijk was dat project vooral gericht op ergonomische ingrepen die de werkbelasting moesten verlagen, maar gaandeweg werden ook arbeidsorganisatorische wijzigingen doorgevoerd. Zo werd bijvoorbeeld voorzien in een billijke beurtrol waarbij de verschillende ploegen elkaar aan de fysiek zwaarste werkposten zouden aflossen. Voorts werd de uurregeling soepeler gemaakt, zodat in sommige gevallen ook deeltijdwerk makkelijker werd. Daarnaast werden initiatieven

¹² Idem.

De plus, en ce qui concerne les accidents du travail non mortels, force est de constater que 16,7 % des accidents du travail qui ont touché la tranche des 60 ans et plus ont provoqué des incapacités permanentes, contre 6 % pour la tranche des 20-29 ans.

À cet égard, la Société Scientifique de Santé au Travail et l'Association Scientifique de Médecine d'Assurance dénoncent le nombre croissant d'incapacités de travail de longue durée tombant à charge de l'assurance maladie-invalidité et les difficultés rencontrées par les travailleurs concernés pour reprendre le travail.

Le Fonds des maladies professionnelles dénombrait 518 bénéficiaires de rentes pour incapacité permanente causée par une maladie professionnelle dans la tranche des 20-34 ans; à partir de 65 ans, le nombre de bénéficiaires d'indemnité pour incapacité permanente s'élève à 35 557¹².

Les médecins soulignent le peu d'initiatives prises par les employeurs pour offrir toutes les chances de reprendre le travail aux travailleurs malades de longue durée.

Or, de nombreux exemples mettent en lumière l'efficacité de mesures visant, au sein des entreprises, à adapter les conditions de travail.

Ainsi, dans l'une des usines BMW en Allemagne, une démarche initiée en 2007, intitulée "Aujourd'hui pour demain" s'est donnée pour mission de revoir et d'adapter l'ergonomie des machines de l'usine.

Partant du constat que la moyenne d'âge des travailleurs était en baisse et qu'elle était susceptible de mettre en péril les objectifs généraux de productivité, le dirigeant de cette usine de 2 500 employés a développé un projet visant à réduire la pénibilité de certains postes de travail occupés par ses travailleurs les plus âgés.

Si le projet comportait initialement, surtout, des objectifs ergonomiques visant à réduire la pénibilité, d'autres modifications relatives à l'organisation du travail ont, par la suite, été apportées. Celles-ci touchent, par exemple, la rotation des équipes pour distribuer plus équitablement les postes de travail plus exigeants physiquement, une certaine flexibilité des horaires de travail, favorisant parfois le travail à temps partiel. Des initiatives ont également été mises en place pour

¹² Idem.

uitgewerkt om het aanbod van beroepsopleidingen toegankelijker te maken en de werknemers de mogelijkheid te bieden de vaardigheden te verwerven die de verandering van de arbeidsorganisatie vereisen.

Op basis van dat proefproject heeft BMW besloten die aanpak toe te passen in al haar vestigingen in Duitsland.

Rekening houdend met die ervaring beoogt dit hoofdstuk dat de werknemers van 55 jaar en ouder een aanpassing van hun job kunnen vragen, zo die laatste niet langer op hun mogelijkheden is afgestemd.

Voorts wil dit hoofdstuk ervoor zorgen dat de werknemers van 55 jaar en ouder die in dienst zijn van een onderneming met doorgaans gemiddeld minstens vijftig werknemers, er bij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) om kunnen verzoeken een job te krijgen die aan hun mogelijkheden is aangepast.

In dat verband heeft men het wel eens over de “werkbaarheid”, een term die kan worden omschreven als het evenwicht tussen de werknemer (gezondheid, kennis, competenties en blijfintentie) enerzijds, en de specificiteit van de werkomgeving anderzijds. In alle ondernemingen die doorgaans gemiddeld minstens 50 werknemers in dienst hebben, kunnen de werknemers van 55 jaar en ouder er bij het CPBW om verzoeken binnen de onderneming een job te krijgen die naar werkbaarheid aangepast is. Het CPBW behandelt het verzoek binnen drie maanden na de indiening ervan en evalueert daarbij het ontwerp en de inrichting van de werkplekken, de keuze van de werk- en productiemethoden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsomgevingsfactoren. Het verzoek wordt behandeld op raadgevend advies van de arbeidsgeneesheer.

Bovendien heeft de werknemer voor wie de overstap naar een aangepaste job een inkomensverlies veroorzaakt, de mogelijkheid een premie voor die overstap naar een aangepaste job te ontvangen; die zal hem worden uitbetaald door de RVA. Onder inkomensverlies wordt verstaan dat het normale loon, omgerekend op uurbasis, in de nieuwe functie lager uitvalt dan in de vroegere functie. Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder dan 55 jaar is, komt in aanmerking voor een overstap-premie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de bezetting van de vorige job een einde heeft genomen.

Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder dan 58 jaar is, komt in aanmerking

favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences associées aux changements dans l'organisation du travail.

Suite à ce projet pilote, BMW a décidé d'étendre cette approche à toutes ses usines situées en Allemagne.

Dans ce contexte, le présent chapitre vise à offrir aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus la possibilité de solliciter une adaptation de leur job lorsque ce dernier n'est plus adéquat, eu égard à leurs facultés de travail.

L'objectif de ce chapitre est de permettre au travailleur, âgé de 55 ans ou plus, employé dans une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, d'introduire devant le Comité pour la Prévention et la Protection au travail de son entreprise une demande visant à ce qu'il lui soit octroyé un job adapté à ses facultés de travail.

Les facultés de travail peuvent se voir représentées par le point d'équilibre entre le travailleur (santé, connaissances, compétences, intention de rester) d'une part, et la spécificité de l'environnement de travail, d'autre part. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un job adapté qui prend en considération ses facultés de travail. Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction, en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que les facteurs ambiants au travail. Celle-ci est traitée après avis consultatif du médecin du travail.

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien-fondé. Par ailleurs, le travailleur, pour lequel le passage à un job adapté entraîne une perte de revenus, a la possibilité de bénéficier d'une prime de passage à un job adapté qui lui sera versée par l'ONEM. Par perte de revenus, il est entendu le fait que le salaire normal, converti sur une base horaire, dans la nouvelle fonction est inférieur à celui de l'ancienne fonction. Le travailleur, qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin.

Le travailleur, qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage

voor een overstappremie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de bezetting van de vorige job een einde heeft genomen. Het bedrag van de premie en de desbetreffende toekenningprocedure zijn geïnspireerd op de premie die wordt toegekend aan een werknemer van 55 jaar of ouder, voor wie de overstap van zware arbeid naar lichter werk tot inkomensverlies leidt. Die bestaande premie werd ingesteld bij het koninklijk besluit van 19 april 2010¹³.

Men kan evenwel niet om de vaststelling heen dat die premie tot dusver nog maar aan weinig werknemers is toegekend. De restrictieve toekenningvoorwaarden en het gebrek aan een procedure ter begeleiding van de overstap van een zware op een lichtere job maken die regelgevende bepaling immers weinig doeltreffend.

Tot slot kan de betrokken onderneming, wanneer de aanpassing van een werkpost een financiële investering vergt, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 een subsidieaanvraag indienen bij het Ervaringsfonds. Pro memorie: het Ervaringsfonds werd opgericht ter ondersteuning van ongeacht welke werkgever die projecten ontwikkelt om de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan 45 jaar te verbeteren. Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België. Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, zulks via financiële ondersteuning van de projecten die worden opgezet.

Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden, bijvoorbeeld:

- de ervaren werknemers de mogelijkheid bieden nieuwe ervaringen op te doen via een verandering van functie;
- de arbeid van de oudere werknemers fysiek verlichten aan de hand van hulpmiddelen of uitrusting;
- via opleiding de competenties verbeteren.

¹³ Koninklijk besluit van 19 april 2010 tot wijziging van de artikelen 113, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van een artikel 131^{novies} in hetzelfde besluit.

de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin. Le montant de cette prime, ainsi que la procédure d'octroi de cette dernière, s'inspirent de la prime octroyée à un travailleur âgé de 55 ans ou plus, pour lequel le passage d'un travail lourd à un travail plus léger entraîne une perte de revenus. Cette prime existante est instituée par l'arrêté royal du 19 avril 2010¹³.

Force est de constater toutefois que cette prime n'a été attribuée qu'à peu de travailleurs. En effet, les conditions restrictives d'octroi de cette dernière et l'absence de procédure encadrant le passage d'un job lourd à un job plus léger rendent cette disposition réglementaire peu effective.

Enfin, lorsque l'adaptation d'un poste de travail entraîne un investissement financier, l'entreprise concernée peut introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelle, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006. Pour rappel, le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans. Le Fonds de l'expérience professionnelle entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et à améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation, en soutenant financièrement les projets mis en œuvre.

Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent, par exemple:

- donner aux travailleurs expérimentés la possibilité d'enregistrer de nouvelles expériences par le biais d'un changement de fonction;
- alléger physiquement le travail des travailleurs âgés au moyen d'outils ou d'équipements;
- améliorer les compétences par le biais de la formation.

¹³ Arrêté royal du 19 avril 2010 modifiant les articles 113, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 131^{nonies}.

Ook de sectoren komen in aanmerking voor financiële steun uit het Ervaringsfonds.

De bestaanszekerheidsfondsen en de paritaire opleidingscentra kunnen voor hun leden, in samenwerking met het Ervaringsfonds, immers bewustmakingscampagnes in verband met de vergrijzing van de werknemers uitbouwen, dan wel meet- of diagnose-instrumenten aanbieden. In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen in verband met 11 037 werknemers. 320 van die aanvragen werden goedgekeurd.

(2) de ondernemingen ertoe aansporen meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en daarbij de leeftijdspiramide van het personeel in acht te nemen

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een gezamenlijke verklaring met de ambitieuze titel “Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid” goedgekeurd. Daarin stelden zij het volgende: “Voor de versterking van het competitief karakter van onze economie, (...) [heeft] de investering in vorming, onderzoek en innovatie minstens even veel belang (...) als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder daarom de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten), en dit met het doel investeringen en werkgelegenheid in België aan te moedigen¹⁴”. De doelstellingen die zij sinds 1999 hadden vooropgesteld om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en, ingevolge de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 één op twee werknemers een dergelijke opleiding te doen volgen, werden evenwel nog niet bereikt. Uit de analyse van de sociale balans van de ondernemingen blijkt immers dat de opleidingsparticipatiegraad in 2010 slechts 34,1 % bedroeg; dat is een slechts zeer lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunten ten opzichte van het niveau van 2003. In 2010 werd voorts minder dan 1,1 % van de loonmassa aan die opleidingen besteed.

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van – al te vaak – deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden. Samen met de

Les secteurs peuvent également bénéficier d'une aide financière de la part du Fonds de l'expérience professionnelle.

En effet, les fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires peuvent développer pour leurs membres, en collaboration avec le Fonds de l'expérience professionnelle, des campagnes de sensibilisation autour du vieillissement des travailleurs ou proposer des instruments de mesure ou de diagnostic. En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention, concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées.

(2) encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs en respectant la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux “Une économie plus compétitive en faveur de l'emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l'emploi en Belgique¹⁴”. Néanmoins, les objectifs qu'ils s'étaient fixés dès 1999 d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n'ont pas encore été atteints. En effet, à l'analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation obtenu n'était en 2010 que de 34,1 %, soit seulement un très léger progrès d'environ 2 points de pourcentage par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient en 2010 inférieurs à 1,1 % de la masse salariale.

L'importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situées dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue

¹⁴ <http://www.aclvb.be/publicaties/nieuws/nieuwsitem/detail/eenmeer-competitieve-economie-ten-voordele-van-de-werkgelegenheid>.

¹⁴ <http://www.aclvb.be/publicaties/nieuws/nieuwsitem/detail/eenmeer-competitieve-economie-ten-voordele-van-de-werkgelegenheid/>.

inspanningen op het vlak van Onderzoek en Ontwikkeling en de inspanningen die worden geleverd om onze ondernemingen minder energieverblindend te maken¹⁵, vormt de permanente opleiding één van de sleutelementen om te waarborgen dat onze ondernemingen gezond blijven.

In dat verband stelde de Europese Commissie¹⁶ reeds in een mededeling van 2003 dat *“een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 %”*. Later voegde zij daaraan toe dat *“(g)ekwalificeerde arbeidskrachten niet alleen een bijdrage aan de productiviteit [leveren]: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden groten-deels opvangen. (...) [Hoewel] de economische recessie (...) de druk op de particuliere en overheidsuitgaven [verhoogt], (...) [is het] nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven”*.

De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact voorzag in sancties voor de gevallen waarin minder dan 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleidingen wordt besteed.

In de huidige stand van zaken worden sancties opgelegd aan:

— de ondernemingen in de sectoren die geen collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten om bijkomende opleidingsinspanningen te leveren;

— de ondernemingen in de sectoren die wél een dergelijke cao hebben gesloten, maar die op sectoraal niveau de door de cao vooropgestelde doelen niet hebben gehaald¹⁷.

De sancties houden in dat de werkgeversbijdrage voor de financiering van het opleidingsverlof wordt verhoogd (vanaf 2013 bedraagt die verhoging 0,15 %, op grond van artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012, tot wijziging van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact; dat artikel 113 moet in werking treden op de datum die de Koning bepaalt, wat tot dusver nog niet

de rendre nos entreprises moins énergivores¹⁵, la formation continuée constitue un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne¹⁶ relevait déjà dans un rapport de 2003 qu’*“une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées.”* Par ailleurs, la Commission ajoutait qu’*“une main d’œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l’investissement dans des systèmes bien conçus d’éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C’est pourquoi] même si le ralentissement de l’économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l’éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l’emploi.”*

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations prévoit des sanctions tant qu’1,9 % de la masse salariale n’est pas affectée à la formation continue.

Actuellement, sont sanctionnées:

— les entreprises appartenant aux secteurs qui n’ont pas conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation;

— les entreprises appartenant aux secteurs qui ont conclu une telle CCT mais qui, au niveau sectoriel, n’ont pas atteints les objectifs fixés par la CCT¹⁷.

Les sanctions appliquées consistent en une augmentation de la cotisation patronale pour le financement du congé-éducation (dès 2013, l’augmentation est de 0,15 % en vertu de l’article 113 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012, modifiant l’article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre génération, devant entrer en vigueur à la date déterminée par le Roi, ce qui n’est pas encore le cas

¹⁵ Zie in dat verband het door onze fractie ingediende wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

¹⁶ Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003.

¹⁷ Europese Commissie, Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften, 2008.

¹⁵ Voir à ce sujet notre proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (n° 1438).

¹⁶ Commission européenne, Amélioration de la qualité de l’emploi: un examen des derniers progrès accomplis, 2003.

¹⁷ Commission européenne, Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail, 2008.

het geval is (zie artikel 114 van de programmawet (I) van 29 maart 2012)). Gezien de omvang van de economische crisis en de noodzaak de positie van onze onderneming te versterken, achten de indieners die sectorale aanpak onvoldoende. Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aan te zwengelen en de sinds 1999 door de sociale partners vooropgestelde doelen te bereiken, stellen zij derhalve voor de ondernemingen individueel te responsabiliseren inzake hun opleidingsinspanningen.

In dat verband bepaalt dit hoofdstuk dat de voormelde sancties moeten gelden voor de ondernemingen die individueel de door de collectieve arbeidsovereenkomst vooropgestelde doelen niet halen.

De Ministerraad bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de nadere regels voor de praktische toepassing van dat beginsel. Voor die regels kan men zich baseren op de huidige structuur van de sociale balans, zodat het niet nodig is de ondernemingen nieuwe administratieve vereisten op te leggen.

Permanente-opleidingsinspanningen die de leeftijdspiramide van het personeel in acht nemen

Dit hoofdstuk strekt er niet alleen toe de opleidingsinspanningen in het algemeen te versterken door de ondernemingen individueel te responsabiliseren voor hun opleidingsinspanningen, maar ook ervoor te zorgen dat de ondernemingen de leeftijdspiramide van hun personeel in acht nemen bij hun inspanningen met betrekking tot de permanente opleiding van de werknemers.

In het licht van de vergrijzing, een verschijnsel dat zich in veel West-Europese landen voordoet, ziet het er immers naar uit dat de permanente opleiding van de oudere werknemers een aanzienlijke uitdaging vormt. De Europese bevolking vergrijst almaar sneller. Tegen 2050 "zal de totale bevolking van de EU-25 licht krimpen, maar veel ouder worden. Op economisch gebied zal de belangrijkste verandering te zien zijn in de beroepsbevolking (de leeftijdsgroep van 15 tot en met 64 jaar), die tussen nu en 2050 naar verwachting met 48 miljoen zal dalen. De afhankelijkheidsgraad (de verhouding tussen de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder en die van 15 tot en met 64 jaar) zou tegen 2050 verdubbelen tot 51 %, hetgeen betekent dat in de EU in plaats van vier nog maar twee mensen in de werkende leeftijd tegenover elke 65-plusser staan"¹⁸.

¹⁸ Mededeling van de Europese Commissie, 2006, Demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging, COM (2006)571

actuellement, voir l'article 114 de ladite loi-programme (I) du 29 mars 2012). Vu l'ampleur de la crise économique et la nécessité de favoriser le positionnement de nos entreprises, cette approche sectorielle n'est, à notre sens, pas suffisante. Afin d'augmenter les efforts de formation des entreprises et d'atteindre les objectifs fixés dès 1999 par les partenaires sociaux, nous proposons dès lors de responsabiliser individuellement les entreprises par rapport à leurs efforts de formation.

Dans ce contexte, le présent chapitre prévoit l'application des sanctions évoquées ci-dessus aux entreprises, lorsqu'elles n'atteignent pas individuellement les objectifs fixés par la convention collective de travail.

Le Conseil des ministres, après avis du Conseil National du Travail, détermine les modalités pratiques de l'application de ce principe. Ces modalités pratiques pourront s'appuyer sur la structure actuelle des bilans sociaux, et il n'est donc pas nécessaire de prévoir de nouvelles exigences au niveau administratif à l'égard des entreprises.

Des efforts de formation continue qui respectent la pyramide des âges du personnel:

Au-delà de l'objectif d'augmentation générale des efforts de formation, suite à la mise en place d'une responsabilisation individuelle des entreprises par rapport à leurs efforts de formation, le présent chapitre vise aussi à ce que les efforts de formation continue des entreprises respectent la pyramide des âges de leur personnel.

Face au phénomène de vieillissement de la population que connaissent de nombreux pays d'Europe occidentale, la formation continue des travailleurs plus âgés apparaît en effet comme un enjeu majeur. La population européenne vieillit de plus en plus rapidement. D'ici 2050: "la population totale dans l'EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d'ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51 % d'ici 2050, ce qui signifie que l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 et plus"¹⁸.

¹⁸ Commission européenne, 2006, L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, COM (2006) 571

Om het vergrijzingsvraagstuk weg te werken, moet het op verschillende fronten worden aangepakt: het begrotingsevenwicht moet gaandeweg worden hersteld, het kapitaal en de financiële speculatie moeten meer bijdragen tot de financiering van de Staat en van de solidariteit, de fiscale fraude moet efficiënter worden bestreden, en de werkgelegenheidsgraad – meer bepaald van de oudere werknemers – moet worden verhoogd. Met betrekking tot de verhoging van de werkgelegenheidsgraad heeft ons land er zich in het kader van de doelstellingen van de Europa 2020-Strategie toe verbonden tegen 2020 een algemene werkgelegenheidsgraad van 72,3 % voor de 20- tot 64-jarigen te bewerkstelligen (momenteel is dat 67,6 %), en van 50 % voor de 55- tot 64-jarigen (momenteel 35,9 %). Om die doelstelling te halen, moet een banenschepend beleid worden uitgewerkt. Het moet de bedoeling zijn de algemene werkgelegenheid en de algemene loonmassa te verhogen, ook al moet, gezien de huidige toestand en volgens het jongste jaarverslag van de RVA bijvoorbeeld¹⁹, bijzondere aandacht uitgaan naar de participatie aan de arbeidsmarkt van jongeren, niet-Europese vreemdelingen en werknemers ouder dan 50 jaar. Uit een recent onderzoek van IDEA Consult blijkt dat drie op vier werknemers niet bereid zijn tot hun 65ste aan de slag te blijven²⁰. In dat opzicht vereist de participatie van werknemers ouder dan 50 jaar aan de arbeidsmarkt de uitbouw van een coherente benadering die rekening houdt met de volledige loopbaan, de overgang van de ene levensfase naar de andere, het beheer van het loopbaaneinde en de pensionering. Het probleem van het “langer werken” kan immers alleen op de juiste manier worden opgelost als men zich tegelijk beraadt over “anders werken”.

De recente pensioenhervorming die de federale meerderheid eind 2011 op een drafje heeft besproken en aangenomen, streeft die doelstellingen geenszins na. Integendeel: die hervorming is voornamelijk bedoeld om de toegang tot het brugpensioen en het vervroegd pensioen te beperken. Afgezien van het overhaaste karakter ervan en het gebrek aan sociaal overleg brengt die hervorming geen structureel antwoord op de vraag naar de duurzaamheid van de toekomstige financiering van onze pensioenen.

Volgens het jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing²¹ zou zonder maatregelen om de werkgelegenheidsgraad structureel te verbeteren, de verstrakking van de voorwaarden inzake toegang tot de diverse pensioen- en

Pour rencontrer l'enjeu du vieillissement de la population, il convient de jouer sur différents leviers, que ce soit le retour progressif à l'équilibre budgétaire, une meilleure contribution des capitaux et de la spéculation financière au financement de l'État et de la solidarité, une lutte plus efficace contre la fraude fiscale ou l'augmentation du taux d'emploi, notamment des aînés. En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi, la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi global de 72,3 % pour les 20-64 ans (contre 67,6 % actuellement) et de 50 % pour les 55-64 ans (contre 35,9 % actuellement). Pour parvenir à cet objectif, des politiques créatrices d'emploi doivent voir le jour. L'objectif poursuivi doit être d'augmenter l'emploi global et la masse salariale globale, même si, au vu de la situation actuelle et du dernier rapport annuel de l'ONEm par exemple¹⁹, une attention particulière doit être portée sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs de plus de 50 ans au marché du travail. À cet égard, la participation des travailleurs de plus de 50 ans au marché du travail (d'après une récente enquête IDEA Consult, 3 travailleurs sur 4 ne sont pas prêts à travailler jusqu'à 65 ans²⁰), nécessite le développement d'une approche cohérente intégrant l'ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin de carrière et la prise de la pension. La question du “travailler plus longtemps” ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du “travailler autrement” est posée et traitée simultanément.

Bien loin de poursuivre ces objectifs, la récente réforme des pensions votée et adoptée à la hussarde fin 2011 par la majorité fédérale s'est, pour l'essentiel, limitée à restreindre l'accès aux prépensions et aux pensions anticipées. Outre son caractère précipité et l'absence de concertation sociale, cette réforme n'apporte pas de réponse structurelle à la question du caractère soutenable du financement futur de nos pensions.

D'après le rapport annuel du Comité d'Étude sur le Vieillessement²¹, en l'absence de mesures visant à améliorer de manière structurelle le taux d'emploi, le durcissement des conditions pour accéder aux différents régimes de pension

¹⁹ RVA, Jaarverslag 2011: http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/Jaarverslag2011/index.html.

²⁰ IDEA Consult, 2011, Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs

²¹ Studiecommissie voor de Vergrijzing, Jaarverslag, juni 2011.

¹⁹ ONEm, Rapport Annuel 2011: http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslagvolledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html.

²⁰ Idéa Consult, 2011, Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs.

²¹ Comité d'Étude sur le Vieillessement, juin 2011, Rapport annuel.

brugpensioenregelingen immers maar een beperkte weer-slag op de budgettaire kosten van de vergrijzing hebben. Bovendien gaat die hervorming niet gepaard met een verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven op elkaar af te stemmen of met maatregelen die erop gericht zijn het behoud van de werkgelegenheid van de oudere werknemers te bevorderen.

Wel integendeel: tegelijkertijd met de pensioenhervorming werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoe-wel het voorzieningen betreft waarmee de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, onder meer in bepaalde non-profitsectoren, via het Plan Tandem), en voorts ook om te voorzien in een striktere omschrijving van het begrip “passende baan”, met alle ernstige gevolgen van dien, meer bepaald voor de werknemers die het moeilijkst een baan vinden.

Het ontbreekt echter aan maatregelen om met name de arbeidsvoorwaarden en de werkomgeving aan te passen aan arbeidskrachten van verschillende leeftijd, om de strijd aan te gaan tegen discriminatie en negatieve stereotypen waarvan met name de oudere werknemers het slachtoffer zijn, en om de vaardigheden van de werknemers op te voeren.

Wat die opvoering van de vaardigheden van de werk-nemers betreft, blijkt uit de analyse van de door de FOD Economie uitgevoerde driemaandelijke “Enquête naar de arbeidskrachten”²² dat de discriminatie in verband met de toegang tot opleiding onder andere te wijten is aan het feit dat de opleidingen makkelijker toegankelijk blijven voor werknemers onder de 45 jaar. In die analyse komt men tot de volgende participatiepercentages voor de verschillende leeftijdsgroepen van werknemers:

Leeftijd	Participatiegraad
15 – 24 jaar	12,7 %
25 – 34 jaar	18,2 %
35 – 44 jaar	17,5 %
45 – 54 jaar	16,3 %
55 – 64 jaar	12,9 %

²² Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

et de prépension ne devrait en effet avoir qu’une incidence limitée sur le coût budgétaire du vieillissement. De même, cette réforme ne s’accompagne pas d’une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie, du nécessaire renforcement des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle et de mesures visant à favoriser le maintien à l’emploi des travailleurs plus âgés.

Que du contraire, parallèlement à la réforme des pensions, des arrêtés royaux ont été pris pour restreindre l’accès au crédit-temps et à l’interruption de carrière (des dispositifs qui permettent pourtant, notamment, de lever le pied progressivement en fin de carrière, entre autres dans certains secteurs non-marchand par le biais du Plan Tandem) et pour assou-plir la notion d’emploi convenable, avec des conséquences lourdes, entre autres pour les travailleurs ayant le plus de difficultés à trouver un emploi.

Des mesures pour adapter les conditions de travail et l’environnement professionnel à une main-d’œuvre d’âge varié, pour lutter contre la discrimination et les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et pour renforcer les compétences des travailleurs manquent notamment.

Au niveau du renforcement des compétences des tra-vailleurs, l’analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l’Économie²² révèle que, parmi les différents types de discriminations dans l’accès à la formation, figure le fait que les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Cette analyse met en effet en exergue les taux de participation suivants pour les différentes catégories d’âge de travailleurs:

Age	Taux de participation
15 – 24 ans	12,7 %
25 – 34 ans	18,2 %
35 – 44 ans	17,5 %
45 – 54 ans	16,3 %
55 – 64 ans	12,9 %

²² Conseil Central de l’Économie, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

Dat soort discriminatie leidt echter tot een verspilling van economische mogelijkheden voor de ondernemingen en tot een verzwakking van de werknemers, vooral die welke moeten optornen tegen internationale concurrentie en technologische evoluties. Die discriminatie verhindert tot op zekere hoogte dat oudere werknemers blijven participeren aan de arbeidsmarkt, omdat zij vaker door de ondernemingen terzijde worden geschoven bij gebrek aan met name aangepaste permanente opleiding. Daar moet wat aan worden gedaan.

In die context wordt in dit hoofdstuk bepaald dat de inspanningen van de ondernemingen inzake permanente opleiding in overeenstemming moeten zijn met de leeftijdspiramide van het personeel. Artikel 111 van de voornoemde programawet beperkt die verplichting evenwel tot de ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Dit hoofdstuk wil daarom de pensioenhervorming op dat punt bijsturen.

Concreet betekent dit dat voor die ondernemingen de opleidingsinspanningen evenredig verdeeld moeten zijn volgens het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen. Overeenkomstig de verdeling in de Enquête naar de Arbeidskrachten (afkomstig van Eurostat) zijn de beoogde leeftijdsgroepen de volgende:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- en van 55 tot 64 jaar.

Per leeftijdsgroep wordt een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen. Die afwijking maakt het mogelijk rekening te houden met de bijzondere kenmerken van de ondernemingen. Voorts biedt die afwijking in bepaalde gevallen, dat wil zeggen indien noodzakelijk, de mogelijkheid een deel van de opleidingsinspanningen te richten op de beginnende werknemers, die er soms meer behoefte aan hebben.

In dit hoofdstuk wordt de reikwijdte van de verplichting om bij de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide in acht te nemen, beperkt tot de ondernemingen met ten minste 50 werknemers, teneinde de kleinste ondernemingen niet te benadelen. Die hebben immers onvoldoende werknemers in dienst om de in dit hoofdstuk vervatte maatregel zinvol in te vullen. Om de ondernemingen te helpen het in dit hoofdstuk vastgestelde doel te halen, herinneren de indieners eraan dat de ondernemingen bij het Ervaringsfonds een subsidieaanvraag kunnen indienen, conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de

Or, ces discriminations engendrent un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises et une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques. Ces discriminations empêchent dans une certaine mesure les travailleurs plus âgés de continuer à participer au marché du travail, puisque ces derniers sont plus souvent mis de côté par les entreprises, faute notamment de formations continues adaptées. Il convient de remédier à cette discrimination.

Dans ce contexte, le présent chapitre prévoit que les efforts de formation continue des entreprises respectent la pyramide des âges des travailleurs. L'article 111 de la loi-programme précitée limite cependant cette obligation aux seules entreprises occupant plus de 20 travailleurs. Ce chapitre constitue dès lors un élément correctif à la réforme des pensions.

Concrètement, cela signifie que, pour ces entreprises, les efforts de formation doivent être répartis proportionnellement au nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge. Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les forces du travail, réalisée par Eurostat, les groupes d'âge visés sont les groupes d'âge:

- de 15 à 24 ans;
- de 25 à 34 ans;
- de 35 à 44 ans;
- de 45 à 54 ans;
- de 55 à 64 ans.

Par groupe d'âge sera acceptée une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupes d'âge. Cette dérogation permet de prendre en compte les particularités des entreprises. Par ailleurs, cette dérogation permet d'orienter, parfois si nécessaire, une partie des efforts de formation vers les travailleurs en début de carrière qui en ont certaines fois davantage besoin.

Le présent chapitre limite la portée du respect de la pyramide des âges dans les efforts de formation aux entreprises d'au moins 50 travailleurs, afin de ne pas pénaliser les plus petites entreprises. Ces dernières n'emploient en effet pas un nombre suffisant de travailleurs pour que la mesure introduite par ce chapitre ait du sens. Afin d'aider les entreprises à atteindre l'objectif fixé dans ce chapitre, les auteurs rappellent que les entreprises peuvent introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelles, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi,

arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds. Het Ervaringsfonds is opgericht om alle werkgevers te steunen die projecten ontwikkelen met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan 45 jaar. Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België. Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, zulks via financiële ondersteuning van de projecten die worden opgezet. Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden.

In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen die samen betrekking hadden op 11 037 werknemers. Daarvan werden 320 aanvragen goedgekeurd. De vereffeningskredieten voor de toekenning van subsidies aan privéorganisaties in het kader van de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers van meer dan 45 jaar, bedroegen in 2010 4,3 miljoen euro. Om de doelstellingen inzake arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers te halen, zal men in de toekomst moeten voorzien in een verhoging van de toegekende kredieten en van het aantal toegekende subsidies. Op basis van het gemiddelde bedrag van de toegekende subsidies (ongeveer 390 euro per werknemer per jaar) en gesteld dat de ondernemingen op het Ervaringsfonds een beroep doen voor de financiering van projecten voor nog maar de helft van hun werknemers van meer dan 45 jaar, zou men het Ervaringsfonds 290 miljoen euro per jaar moeten toewijzen!

In die context is het paradoxaal vast te stellen dat de huidige meerderheid voor de komende jaren uitgaat van een stagnatie van de kredieten en een daling van het aantal subsidieaanvragen (zie: verantwoording van de Algemene Uitgavenbegroting voor het Begrotingsjaar 2012. Sectie 23. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg²³).

(3) het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, dat werd ingesteld bij de programmawet (I) van 29 maart 2012, concreet ten uitvoer leggen en tegelijkertijd ambitieuzer en werkbaarder maken

Artikel 107 van die wet heeft voor de werkgever van een onderneming de verplichting ingesteld elk jaar aan de ondernemingsraad een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers voor te leggen. Artikel 111 van dezelfde programmawet

la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle. Le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans. Ce Fonds entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation en soutenant financièrement les projets mis en œuvre. Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent.

En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées. Les crédits de liquidation pour l'octroi des subsides à des organismes privés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de plus de 45 ans s'élevaient en 2010 à 4,3 millions d'euros. Pour atteindre les objectifs de participation au marché du travail des travailleurs plus âgés, il conviendra, à l'avenir, de prévoir une augmentation des crédits octroyés et du nombre de subsides alloués. Si on se base sur le montant moyen des subsides accordés (soit environ 390 euros/travailleurs par an) et si les entreprises devaient faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle pour le financement de projets, ne serait-ce que pour la moitié de leurs travailleurs de plus de 45 ans, ce Fonds devrait être doté de 290 millions d'euros par an!

Dans ce contexte, il est paradoxal de constater que la majorité actuelle a prévu une stagnation des crédits et une baisse du nombre de demandes de subventions introduites pour les années à venir (cf. justification du budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2012 – partie 23: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale²³).

(3) concrétiser le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés, institué par la loi-programme (I) du 29 mars 2012, de manière à le rendre plus ambitieux et opérationnel.

L'article 107 de cette loi-programme a introduit l'obligation pour l'employeur d'une entreprise de présenter chaque année au conseil d'entreprise un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. L'article 111 de cette même loi-programme limite

²³ Zie DOC 53 2113/015, blz. 58.

²³ Voir DOC 53 2113/015, p.58.

beperkt die verplichting echter tot de ondernemingen met meer dan 20 werknemers.

Dat plan omvat de maatregelen die in de loop van het kalenderjaar zullen worden genomen ten behoeve van het behoud of van de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.

Artikel 107, tweede lid, van de voormelde programmawet luidt: *“worden inzonderheid beschouwd als maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder, maatregelen met betrekking tot:*

- 1. de selectie en aanwerving van nieuwe werknemers;*
- 2. de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;*
- 3. de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;*
- 4. de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en competenties van de werknemer;*
- 5. de mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden;*
- 6. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;*
- 7. systemen van erkenning van verworven competenties.”*

Het werkgelegenheidsplan bevat een evaluatie van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers van het voorgaande jaar.

Vastgesteld moet worden dat het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, zoals het thans is opgevat, louter cosmetisch is omdat het geen enkele echte verplichting inhoudt, noch inzake inhoud, noch inzake te bereiken doelstellingen.

Uitgaande van die vaststelling strekt dit hoofdstuk ertoe concreet gestalte te geven aan het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers met de bedoeling het ambitieuzer en werkbaarder te maken.

cependant cette obligation aux seules entreprises occupant plus de 20 travailleurs.

Ce plan contient les mesures qui seront prises au cours de l'année civile en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Aux termes de l'article 107, alinéa 2, de ladite loi programme *“...sont notamment considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus, les mesures relatives à:*

- 1. la sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs;*
- 2. le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations;*
- 3. le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise;*
- 4. les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur;*
- 5. les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail;*
- 6. la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail;*
- 7. les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.”*

Le plan pour l'emploi comprend une évaluation du plan pour l'emploi des travailleurs âgés de l'année précédent.

Force est de constater que, en l'état, le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés reste purement cosmétique dans la mesure où il ne contient aucune obligation réelle, ni en termes de contenu ni en termes d'objectifs à atteindre.

Partant de ce constat, le présent chapitre a pour objectif de concrétiser le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés, de manière à le rendre plus ambitieux et opérationnel.

Dit hoofdstuk beoogt een bijkomende maatregel toe te voegen aan de in de programmawet (I) van 29 maart 2012 vervatte maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder. Die extra maatregel beoogt aan het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers maatregelen toe te voegen met betrekking tot de overdracht van kennis en competenties en tot de uitbouw van mentoring.

Zoals het Europees Economisch en Sociaal Comité terecht aangeeft in zijn advies van 25 maart 2009 over de situatie van oudere werknemers tegen de achtergrond van de industriële reconversie (SOC/297) zijn de maatregelen ten gunste van mentoring en van de intergenerationele overdracht van competenties positief én onmisbaar voor de voortzetting van een actief en efficiënt vergrijzingsbeleid. De uitbouw van beroepsactiviteiten voor al wie ouder wordt, bijvoorbeeld door oudere werknemers in te schakelen als “peter”, als begeleider of als mentor van jongere werknemers, bevordert de institutionele continuïteit en de overdracht van de bedrijfscultuur.

Voorts strekt dit hoofdstuk ertoe in het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers becijferde doelstellingen op te nemen voor de maatregelen die worden beschouwd als zijnde maatregelen ten gunste van het behoud en de verhoging van het aantal oudere werknemers. Aangezien dat geen papieren doelstellingen mogen zijn, moet immers in indicatoren worden voorzien die makkelijk vergelijkbaar zijn in de tijd, om de geleverde inspanningen en de geboekte vooruitgang concreet te kunnen meten. Het mag niet bij pro-formamaatregelen blijven.

Bovendien strekt dit hoofdstuk ertoe te bewerkstelligen dat meer aandacht gaat naar de werknemerscategorie van 55 jaar en ouder. Zoals hierboven al werd aangestipt, is in de EU27 het aandeel van de mensen van 55 jaar en ouder gestegen van 25 % in 1990 naar 30 % in 2010; in 2060 zal dat aandeel wellicht 60 % bedragen. De categorie oudere werknemers vormt met andere woorden een grote uitdaging bij het uitstippelen van de beleidslijnen op het vlak van werkgelegenheid.

Tot slot is het de bedoeling van dit hoofdstuk dat het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers ten minste vijf maatregelen bevat ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.

De in de programmawet (I) van 29 maart 2012 opgenomen bepalingen bevatten immers geen bindende inhoud voor het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers. Als geen minimale inhoud wordt opgelegd, blijft dat plan louter theoretisch.

Ce chapitre ajoute, d'une part, une mesure supplémentaire aux mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus, contenues dans la loi-programme du 29 mars 2012. Cette obligation supplémentaire vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des mesures liées à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat.

En effet, et comme le souligne à juste titre l'avis du Comité économique et social européen relatif à la situation des travailleurs vieillissants face aux mutations industrielles (SOC/297), du 25 mars 2009, les initiatives prises en faveur du tutorat et de la transmission intergénérationnelle de compétences sont bénéfiques à tous les niveaux et indispensables à la poursuite d'une politique de vieillissement actif efficace. Le développement de fonctions professionnelles pour ceux qui deviennent plus âgés, par exemple sous la forme de missions de parrainage, d'accompagnement ou de tutorat, favorise la continuité institutionnelle et la transmission des valeurs de l'entreprise.

Par ailleurs, le présent chapitre vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des objectifs chiffrés pour les mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés. Au-delà des mots, il convient en effet de construire des indicateurs aisément comparables dans le temps, afin d'évaluer concrètement les efforts fournis et les progrès réalisés. Il convient en effet de ne pas s'arrêter à des mesures purement cosmétiques.

De plus, ce chapitre vise à ce qu'une vigilance accrue soit accordée à la catégorie des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Comme exposé ci-dessus, dans l'UE27, la proportion de la population âgée de 55 ans et plus est passée de 25 %, en 1990, à 30 %, en 2010, et devrait atteindre 40 % en 2060. Cette catégorie de travailleurs constitue dès lors un défi majeur des politiques d'emploi.

Enfin, ce chapitre vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne au minimum cinq des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

En effet, les dispositions prévues par la loi-programme (I) du 29 mars 2012 ne prévoient aucun contenu contraignant au Plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Sans l'imposition d'un contenu minimum, le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés n'est que purement théorique.

Door onze maatregelen wordt het plan echt concreet, naar het voorbeeld van het “*plan senior*” in Frankrijk, dat bepaalt dat het plan effectief een vastgesteld aantal maatregelen moet bevatten. De artikelen L. 2211-1 en L.2233-1 van de Franse *Code du travail* bepalen immers dat de ondernemingen, inclusief de openbare instellingen, een plan moeten opstellen met betrekking tot hun oudere werknemers.

Dat plan moet het volgende bevatten:

1. een algemeen becijferd doel inzake de voortzetting van het dienstverband en de indienstneming van oudere werknemers; als het doel de voortzetting van het dienstverband betreft, moet het betrekking hebben op de werknemers van 55 jaar en ouder; als het de indienstneming betreft, moet het betrekking hebben op de werknemers van 50 jaar en ouder;

2. bepalingen ten gunste van het behoud en de indienstneming van oudere werknemers op drie actieterreinen uit de hiernavolgende lijst, die gepaard gaan met becijferde indicatoren:

a. indienstneming van oudere werknemers in de onderneming;

b. planning van de evolutie van de beroepsloopbaan;

c. verbetering van de arbeidsvoorwaarden en preventie inzake lastige werksituaties;

d. ontwikkeling van competenties en kwalificaties, en toegang tot opleiding;

e. regeling van het einde van de loopbaan en van de overgang van werk naar pensionering;

f. overdracht van kennis en competenties en ontwikkeling van mentorschap;

3. nadere regels in verband met de opvolging van de uitvoering van die bepalingen en de realisatie van die doelstelling.

Dit hoofdstuk legt de ondernemingen ook de verplichting op in het plan diverse maatregelen te vermelden, met dien verstande dat een flexibele aanpak, alsook diversiteit qua geplande maatregelen essentiële parameters zijn om het behoud van oudere werknemers in de onderneming te bevorderen.

Par ce biais, on rend, d’une part, le plan réellement concret, à l’instar du plan senior introduit en France et qui prévoit qu’un nombre fixé de mesures soit effectivement contenu dans le plan. Les articles L. 2211-1 et L.2233-1 du Code du Travail français prévoient en effet que les entreprises, y compris les établissements publics, doivent établir un plan relatif à leurs travailleurs âgés.

Ce dernier doit comporter:

1. un objectif chiffré global de maintien dans l’emploi et de recrutement des salariés âgés; si cet objectif concerne le maintien dans l’emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus; s’il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus;

2. des dispositions favorables au maintien dans l’emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d’action choisis parmi la liste suivante et auxquelles sont associées des indicateurs chiffrés:

a. recrutement des salariés âgés dans l’entreprise;

b. anticipation de l’évolution des carrières professionnelles;

c. amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité;

d. développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;

e. aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;

f. transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat;

3. des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

D’autre part, le présent chapitre oblige les entreprises à faire état dans le plan de plusieurs mesures, étant entendu qu’un paramètre essentiel pour influencer sur le maintien des salariés plus âgés dans l’entreprise est la souplesse des approches et la diversité des mesures envisagées.

Tot slot moet worden opgemerkt dat ondernemingen met minder dan 50 werknemers vrijgesteld blijven van de uitvoering van een Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, zoals dat in dit hoofdstuk is bepaald.

Enfin, il y a lieu de souligner que les entreprises occupant moins de 50 travailleurs restent exemptées de l'exécution d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés, tel que prévu par ce chapitre.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

Nr. 49 VAN DE HEREN GILKINET EN DE VRIENDT

Art. 11

Dit artikel aanvullen met wat volgt:

“met uitzondering van de in artikel 2 vervatte bepalingen, die pas in werking kunnen treden nadat:

*— een wet zal zijn aangenomen inzake de zwaarte-
graad van het werk en de instelling van een deeltijds
pensioen, die is ingegeven door het uit het overleg in
het Nationaal Pensioencomité voortgevloeide akkoord;*

*— een studie is verschenen die is gecoördineerd
door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en
Mannen en waarin de impact van die hervorming,
naar gelang van het geslacht, wordt geëvalueerd. Als
die voorwaarde vervuld is, wordt dat door de minis-
ter van Pensioenen bekendgemaakt in het Belgisch
Staatsblad.”.*

VERANTWOORDING

(1) Dit wetsontwerp strekt ertoe de loopbaanduur van de werknemers aanzienlijk te verlengen, zonder rekening te houden met de eigenheid van de zware beroepen. De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 heeft er evenwel op gewezen dat bepaalde bevolkingsgroepen, zoals de mensen die een zwaar beroep uitoefenen, in sociaal opzicht zwaarder dan anderen door dergelijke hervormingen worden getroffen. Die zwaardere functies/beroepen vereisen een modulering van het loopbaaneinde, waarover onder meer met de sociale partners moet worden gedebatteerd. Dat gebeurt in het Nationaal Pensioencomité, dat krachtens de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad “als opdracht heeft advies uit te brengen over alle voorstellen inzake pensioenen die eraan worden voorgelegd door de voor pensioenen bevoegde minister of ministers. Die adviezen worden uitgebracht in de vorm van verslagen die de verschillende in het Comité uiteengezette standpunten weergeven”.

Die besprekingen inzake de zware beroepen en het deeltijds pensioen zullen een impact hebben op de wetgeving betreffende de pensioenhervorming. Daarom moet de inwerkingtreding van de maatregelen die beogen de leeftijds- en de loopbaanvereisten voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen te verstrengen, worden uitgesteld tot na de publicatie

N° 49 DE MM. GILKINET ET DE VRIENDT

Art. 11

Compléter cet article comme suit:

“à l’exception des dispositions de l’article 2, qui ne pourront être effectives qu’à l’issue:

— de l’adoption d’une loi concernant la pénibilité au travail et l’instauration d’une pension à temps partiel, inspirée de l’accord résultant de la concertation menée au sein du Comité national des Pensions

— de la publication d’une étude coordonnée par l’Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes évaluant l’impact selon le genre, de cette réforme. La réalisation de cette condition fait l’objet d’un avis publié au Moniteur belge par les soins du ministre des Pensions.”

JUSTIFICATION

(1) Ce projet de loi vise à allonger considérablement la durée de carrière des travailleurs sans tenir compte de la spécificité des métiers lourds/pénibles. Or, comme l’a souligné la Commission de réforme des pensions 2020-2040, certains groupes dans la société, tels ceux qui exercent un métier pénible, sont plus que d’autres socialement fragilisés par de telles réformes. Ces fonctions/métiers plus pénibles nécessitent une modulation de la fin de carrière. Celle-ci doit faire l’objet d’un débat, notamment avec les partenaires sociaux. Ces travaux ont été confiés au Comité national des Pensions, qui a, selon la loi portant création d’un Comité national des pensions, d’un Centre d’expertise et d’un Conseil académique du 21 mai 2015, “pour mission de rendre des avis sur toutes propositions en matière de pensions qui lui sont soumises par le ministre ou les ministres ayant les pensions dans leurs attributions. Ces avis sont rendus sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein”.

Ces débats concernant les métiers lourds et la pension à temps partiel auront un impact sur les lois relatives à la réforme des pensions. Dès lors, il convient de retarder l’entrée en vigueur des mesures visant à relever les conditions d’âge et de carrière en matière de pension de retraite et de pension anticipée après la publication des travaux de ce Comité et

van het resultaat van de werkzaamheden van dat Comité, en tot na de goedkeuring van een wet die op basis daarvan moet worden aangenomen. Aldus zal de coherentie van de verschillende maatregelen kunnen worden beoordeeld. In de huidige stand van zaken is het niet mogelijk de echte gevolgen voor de werknemers en de gepensioneerden in te schatten, omdat de pensioenhervorming over talloze wetten verspreid is.

(2) De verlenging van de loopbaanvoorwaarden en de verhoging van de leeftijd voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen houden op generlei wijze rekening met de ongelijkheid tussen man en vrouw op het vlak van loopbanen, inkomen, rolverdeling enzovoort.

De vrouwen, die vaak versnipperde en dus kortere loopbanen hebben, zullen door deze hervorming in sterkere mate worden getroffen. In een evaluatie van de impact naargelang het geslacht van bepaalde maatregelen van de vorige regering inzake pensioen, stelde het Federaal Planbureau al vast dat vrouwen, doordat ze gemiddeld kortere loopbanen hebben, vaker dan mannen verplicht worden hun pensionering uit te stellen²⁴.

De bij het wetsontwerp gevoegde geïntegreerde impactanalyse houdt het bij het volgende: "Het komt vaker voor dat een man vervroegd op pensioen kan gaan, doordat mannen vaker langere loopbanen hebben. (...) Het is moeilijk te voorspellen in welke mate deze verhouding zal wijzigen naar aanleiding van de nu voorgestelde maatregelen." Het is nochtans essentieel de gevolgen die deze hervorming zal hebben voor de vrouwen, objectief vast te stellen. In zijn advies nr. 147 betreurt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen dat "ondanks het feit dat de situatie van vrouwen in de betaalde arbeidsmarkt significante verschillen vertoont, waaronder het einde van de loopbaan, (...) de Raad niet [werd] geraadpleegd en volgens de documenten die hij kon raadplegen werden de economische en zelfs de budgettaire effecten geëvalueerd zonder bijzondere aandacht voor gendermainstreaming. In dit verband verzoekt de Raad de minister van Pensioenen om hem de impactanalyses te bezorgen die bij het dossier op de Ministerraad moesten horen".

Onder coördinatie van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen moet een grondige studie worden verricht, die:

²⁴ Dekkers, G. et al. (februari 2013), Maatregelen genomen in 2012 in de takken werkloosheid en pensioenen: evaluatie van de effecten volgens geslacht, Working Paper 3-13, Federaal Planbureau.

l'adoption d'une loi sur la base de ses travaux. Cela permettra d'évaluer la cohérence des différentes mesures. En l'état, la fragmentation de la réforme des pensions en une multitude de lois ne permet pas d'évaluer ses conséquences réelles pour les travailleurs et les pensionnés.

(2) L'allongement des conditions de carrières et le relèvement de l'âge des pensions de retraite et des pensions anticipées ne tient en aucune façon compte des inégalités hommes-femmes en matière de carrières, revenus, répartition des rôles, etc.

Les femmes, qui ont des carrières souvent fractionnées donc en moyenne plus courtes, seront davantage impactées par cette réforme. Dans une évaluation de l'impact selon le genre de certaines mesures prises par le gouvernement précédent en matière de pension de retraite, le Bureau fédéral du Plan constatait déjà qu'en raison de carrières en moyennes plus courtes, les femmes étaient davantage contraintes de reporter leur départ à la retraite que les hommes²⁴.

L'Analyse d'impact intégrée jointe au projet de loi se limite à constater que "le cas d'un homme qui peut prendre sa pension anticipée est plus fréquent parce que les hommes ont souvent des carrières plus longues.(...) Il est difficile de prévoir dans quelle mesure ce rapport va changer suite aux mesures proposées actuellement." Il est pourtant essentiel d'objectiver les conséquences de cette réforme pour les femmes. Dans son avis n° 147, le Conseil pour l'égalité des hommes et des femmes regrette qu' "en dépit du fait que la situation des femmes sur le marché du travail salarié présente des différences notables y compris à la fin de la carrière, le Conseil n'a pas été consulté et selon les documents dont il a eu connaissance, les impacts économiques et même budgétaires ont été évalués sans attention particulière au point de vue du gender mainstreaming. A cet égard, le Conseil demande au ministre des Pensions de bien vouloir lui communiquer les analyses d'impact qui ont dû accompagner le dossier au Conseil des ministres".

Une étude approfondie doit être menée sous la coordination de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, qui:

²⁴ Dekkers, G. et al (février 2013), Mesures prises en 2012 dans les branches chômage et pension: évaluation des effets selon le genre, Working Paper 3-13, Bureau Fédéral du Plan.

— een cijfermatige simulatie bevat van de gevolgen die de hervorming van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen zal hebben voor vrouwen;

— de gevolgen van de verhoging van de leeftijd voor het overlevingspensioen en de reële herintredingsmogelijkheden voor vrouwen evalueert;

— past in een bredere reflectie over de – institutionele, individuele, maatschappelijke en andere – factoren die vrouwen al te vaak beletten een volledige of voldoende lange loopbaan op te bouwen om een behoorlijk pensioen te genieten.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de federale overheidsinstelling die sinds 2002 belast is met het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en met de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van het geslacht. Het Instituut streeft ernaar om de gelijkheid van vrouwen en mannen vanzelfsprekend te maken in de mentaliteit en in de praktijk.

Het Instituut is onderverdeeld in verschillende cellen die werken rond diverse actiedomeinen, zoals bijvoorbeeld gendermainstreaming, tewerkstelling, de strijd tegen partnergeweld, onderzoek enzovoort. De juridische cel van het Instituut behandelt klachten van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie. Het heeft de noodzakelijke expertise in huis om een dergelijke voorafgaande studieopdracht te volbrengen, indien nodig in samenwerking met universitaire studiediensten.

Een dergelijke studie zal in voorkomend geval kunnen leiden tot specifieke maatregelen die ervoor moeten zorgen dat de wetgeving rond gendermainstreaming meer in acht wordt genomen en meer in het bijzonder dat de situatie van de vrouwen inzake pensioenrechten verbetert.

— réalise une simulation chiffrée des conséquences de la réforme des conditions d'âge et de carrière des pensions de retraite et pensions anticipées sur les femmes;

— évalue les conséquences du relèvement de l'âge de la pension de survie et les possibilités réelles de retour à l'emploi des femmes;

— s'intègre dans une réflexion plus large sur les facteurs – institutionnels, individuels, sociétaux... –, qui empêchent trop souvent les femmes de se constituer une carrière complète ou assez longue pour bénéficier d'une pension décente.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale chargée, depuis 2002, de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

L'Institut est subdivisé en différentes cellules qui travaillent chacune dans des domaines d'action variés, tels que par exemple le gender mainstreaming, l'emploi, la lutte contre la violence conjugale, la recherche... La cellule juridique de l'Institut traite les plaintes des victimes de discrimination basée sur le sexe.

Il dispose de l'expertise nécessaire pour mener à bien une telle mission d'étude préalable, le cas échéant, en faisant recours à des services d'études universitaires. Le cas échéant, une telle étude pourra déboucher sur des mesures spécifiques visant à améliorer le respect des législations sur le gendermainstreaming et en particulier la situation des femmes en matière de droit à la pension.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

Nr. 50 VAN DE HEREN GILKINET EN DE VRIENDT

Art. 27

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 27. Deze titel heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015, met uitzondering van de artikelen 13 tot 17, 19 tot 20 en 21, 1° en 2°, die in werking treden de tiende dag volgend op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad en met uitzondering van de in artikelen 12 en 18 vervatte bepalingen, die pas in werking kunnen treden nadat:

*— een wet zal zijn aangenomen inzake de zwaarte-
graad van het werk en de instelling van een deeltijds
pensioen, die is ingegeven door het uit het overleg in
het Nationaal Pensioencomité voortgevloeide akkoord;*

*— een studie is verschenen die is gecoördineerd
door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en
Mannen en waarin de impact van die hervorming, naar
gelang van het geslacht, wordt geëvalueerd. Als die
voorwaarde vervuld is, doet de minister van Pensioenen
het nodige opdat dit in het Belgisch Staatsblad wordt
bekendgemaakt.”*

VERANTWOORDING

(1) Dit wetsontwerp strekt ertoe de loopbaanduur van de werknemers aanzienlijk te verlengen, zonder rekening te houden met de eigenheid van de zware beroepen. De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 heeft er evenwel op gewezen dat bepaalde bevolkingsgroepen, zoals de mensen die een zwaar beroep uitoefenen, in sociaal opzicht zwaarder dan anderen door dergelijke hervormingen worden getroffen. Die zwaardere functies/beroepen vereisen een modulering van het loopbaaneinde, waarover onder meer met de sociale partners moet worden gedebatteerd. Dat gebeurt in het Nationaal Pensioencomité, dat krachtens de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad “als opdracht heeft advies uit te brengen over alle voorstellen inzake pensioenen die eraan worden voorgelegd door de voor pensioenen bevoegde minister of ministers. Die adviezen worden uitgebracht in de vorm van verslagen die de verschillende in het Comité uiteengezette standpunten weergeven”.

N° 50 DE MM. GILKINET ET DE VRIENDT

Art. 27

Remplacer cet article par la disposition suivante:

“Art. 27. Le présent titre produit ses effets le 1^{er} janvier 2015, à l’exception des articles 13 à 17, 19 à 20 et 21, 1° et 2°, qui entrent en vigueur le dixième jour qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge et à l’exception des dispositions des articles 12 et 18, qui ne pourront être effectives qu’à l’issue:

— de l’adoption d’une loi concernant la pénibilité au travail et l’instauration d’une pension à temps partiel, inspirée de l’accord résultant de la concertation menée au sein du Comité national des Pensions;

— de la publication d’une étude coordonnée par l’Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes évaluant l’impact selon le genre, de cette réforme. La réalisation de cette condition fait l’objet d’un avis publié au Moniteur belge par les soins du ministre des Pensions.”

JUSTIFICATION

Ce projet de loi vise à allonger considérablement la durée de carrière des travailleurs sans tenir compte de la spécificité des métiers lourds/pénibles. Or, comme l’a souligné la Commission de réforme des pensions 2020-2040, certains groupes dans la société, tels ceux qui exercent un métier pénible, sont plus que d’autres socialement fragilisés par de telles réformes. Ces fonctions/métiers plus pénibles nécessitent une modulation de la fin de carrière. Celle-ci doit faire l’objet d’un débat, notamment avec les partenaires sociaux. Ces travaux ont été confiés au Comité national des Pensions, qui a, selon la loi portant création d’un Comité national des pensions, d’un Centre d’expertise et d’un Conseil académique du 21 mai 2015, “pour mission de rendre des avis sur toutes propositions en matière de pensions qui lui sont soumises par le ministre ou les ministres ayant les pensions dans leurs attributions. Ces avis sont rendus sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein”.

Die besprekingen inzake de zware beroepen en het deeltijds pensioen zullen een impact hebben op de wetgeving betreffende de pensioenhervorming. Daarom moet de inwerkingtreding van de maatregelen die beogen de leeftijds- en de loopbaanvereisten voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen te verstrengen, worden uitgesteld tot na de publicatie van het resultaat van de werkzaamheden van dat Comité, en tot na de goedkeuring van een wet die op basis daarvan moet worden aangenomen. Aldus zal de coherentie van de verschillende maatregelen kunnen worden beoordeeld. In de huidige stand van zaken is het niet mogelijk de echte gevolgen voor de werknemers en de gepensioneerden in te schatten, omdat de pensioenhervorming over talloze wetten verspreid is.

(2) De verlenging van de loopbaanvoorwaarden en de verhoging van de leeftijd voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen houden op generlei wijze rekening met de ongelijkheid tussen man en vrouw op het vlak van loopbanen, inkomen, rolverdeling enzovoort.

De vrouwen, die vaak versnipperde en dus kortere loopbanen hebben, zullen door deze hervorming in sterkere mate worden getroffen. In een evaluatie van de impact naargelang het geslacht van bepaalde maatregelen van de vorige regering inzake pensioen, stelde het Federaal Planbureau al vast dat vrouwen, doordat ze gemiddeld kortere loopbanen hebben, vaker dan mannen verplicht worden hun pensionering uit te stellen²⁵.

De bij het wetsontwerp gevoegde geïntegreerde impactanalyse houdt het bij het volgende: "Het komt vaker voor dat een man vervroegd op pensioen kan gaan, doordat mannen vaker langere loopbanen hebben. (...) Het is moeilijk te voorspellen in welke mate deze verhouding zal wijzigen naar aanleiding van de nu voorgestelde maatregelen." Het is nochtans essentieel de gevolgen die deze hervorming zal hebben voor de vrouwen, objectief vast te stellen. In zijn advies nr. 147 betreurt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen dat "ondanks het feit dat de situatie van vrouwen in de betaalde arbeidsmarkt significante verschillen vertoont, waaronder het einde van de loopbaan, (...) de Raad niet [werd] geraadpleegd en volgens de documenten die hij kon raadplegen werden de economische en zelfs de budgettaire effecten geëvalueerd zonder bijzondere aandacht voor gendermainstreaming. In dit verband verzoekt de Raad de minister van Pensioenen om hem de impactanalyses te bezorgen die bij het dossier op de Ministerraad moesten horen".

²⁵ Dekkers, G. et al. (februari 2013), Maatregelen genomen in 2012 in de takken werkloosheid en pensioenen: evaluatie van de effecten volgens geslacht, Working Paper 3-13, Federaal Planbureau.

Ces débats concernant les métiers lourds et la pension à temps partiel auront un impact sur les lois relatives à la réforme des pensions. Dès lors, il convient de retarder l'entrée en vigueur des mesures visant à relever les conditions d'âge et de carrière en matière de pension de retraite et de pension anticipée après la publication des travaux de ce Comité et l'adoption d'une loi sur la base de ses travaux. Cela permettra d'évaluer la cohérence des différentes mesures. En l'état, la fragmentation de la réforme des pensions en une multitude de lois ne permet pas d'évaluer ses conséquences réelles pour les travailleurs et les pensionnés.

(2) L'allongement des conditions de carrières et le relèvement de l'âge des pensions de retraite et des pensions anticipées ne tient en aucune façon compte des inégalités hommes-femmes en matière de carrières, revenus, répartition des rôles, etc.

Les femmes, qui ont des carrières souvent fractionnées donc en moyenne plus courtes, seront davantage impactées par cette réforme. Dans une évaluation de l'impact selon le genre de certaines mesures prises par le gouvernement précédent en matière de pension de retraite, le Bureau fédéral du Plan constatait déjà qu'en raison de carrières en moyennes plus courtes, les femmes étaient davantage contraintes de reporter leur départ à la retraite que les hommes²⁵.

L'Analyse d'impact intégrée jointe au projet de loi se limite à constater que "le cas d'un homme qui peut prendre sa pension anticipée est plus fréquent parce que les hommes ont souvent des carrières plus longues.(...) Il est difficile de prévoir dans quelle mesure ce rapport va changer suite aux mesures proposées actuellement." Il est pourtant essentiel d'objectiver les conséquences de cette réforme pour les femmes. Dans son avis n° 147, le Conseil pour l'égalité des hommes et des femmes regrette qu' "en dépit du fait que la situation des femmes sur le marché du travail salarié présente des différences notables y compris à la fin de la carrière, le Conseil n'a pas été consulté et selon les documents dont il a eu connaissance, les impacts économiques et même budgétaires ont été évalués sans attention particulière au point de vue du gender mainstreaming. A cet égard, le Conseil demande au ministre des Pensions de bien vouloir lui communiquer les analyses d'impact qui ont dû accompagner le dossier au Conseil des ministres".

²⁵ Dekkers, G. et al (février 2013), Mesures prises en 2012 dans les branches chômage et pension: évaluation des effets selon le genre, Working Paper 3-13, Bureau Fédéral du Plan.

Onder coördinatie van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen moet een grondige studie worden verricht, die:

- een cijfermatige simulatie bevat van de gevolgen die de hervorming van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen zal hebben voor vrouwen;

- de gevolgen van de verhoging van de leeftijd voor het overlevingspensioen en de reële herintredingsmogelijkheden voor vrouwen evalueert;

- past in een bredere reflectie over de – institutionele, individuele, maatschappelijke en andere – factoren die vrouwen al te vaak beletten een volledige of voldoende lange loopbaan op te bouwen om een behoorlijk pensioen te genieten.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de federale overheidsinstelling die sinds 2002 belast is met het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en met de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van het geslacht. Het Instituut streeft ernaar om de gelijkheid van vrouwen en mannen vanzelfsprekend te maken in de mentaliteit en in de praktijk.

Het Instituut is onderverdeeld in verschillende cellen die werken rond diverse actiedomeinen, zoals bijvoorbeeld gendermainstreaming, tewerkstelling, de strijd tegen partnergeweld, onderzoek enzovoort. De juridische cel van het Instituut behandelt klachten van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie. Het heeft de noodzakelijke expertise in huis om een dergelijke voorafgaande studieopdracht te volbrengen, indien nodig in samenwerking met universitaire studiediensten.

Een dergelijke studie zal in voorkomend geval kunnen leiden tot specifieke maatregelen die ervoor moeten zorgen dat de wetgeving rond gendermainstreaming meer in acht wordt genomen en meer in het bijzonder dat de situatie van de vrouwen inzake pensioenrechten verbetert.

Une étude approfondie doit être menée sous la coordination de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, qui:

- réalise une simulation chiffrée des conséquences de la réforme des conditions d'âge et de carrière des pensions de retraite et pensions anticipées sur les femmes;

- évalue les conséquences du relèvement de l'âge de la pension de survie et les possibilités réelles de retour à l'emploi des femmes;

- s'intègre dans une réflexion plus large sur les facteurs – institutionnels, individuels, sociétaux..., qui empêchent trop souvent les femmes de se constituer une carrière complète ou assez longue pour bénéficier d'une pension décente.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale chargée, depuis 2002, de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

L'Institut est subdivisé en différentes cellules qui travaillent chacune dans des domaines d'action variés, tels que par exemple le gender mainstreaming, l'emploi, la lutte contre la violence conjugale, la recherche... La cellule juridique de l'Institut traite les plaintes des victimes de discrimination basée sur le sexe. Il dispose de l'expertise nécessaire pour mener à bien une telle mission d'étude préalable, le cas échéant, en faisant recours à des services d'études universitaires.

Le cas échéant, une telle étude pourra déboucher sur des mesures spécifiques visant à améliorer le respect des législations sur le gendermainstreaming et en particulier la situation des femmes en matière de droit à la pension.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

Nr. 51 VAN DE HEREN GILKINET EN DE VRIENDT

Art. 46

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 46. De artikelen 34, 3°, en 35 tot 45 hebben uitwerking op 1 januari 2015.

Artikel 28, 2°, heeft uitwerking op 1 januari 2014.

Artikel 28, 3°, heeft uitwerking op 1 januari 2014.

De in de artikelen 28,1°, 28,4°, 28,5°, 28,6° en 30 vervatte bepalingen zullen pas in werking kunnen treden nadat:

*— een wet zal zijn aangenomen inzake de zwaarte-
graad van het werk en de instelling van een deeltijds
pensioen, die is ingegeven door het uit het overleg in
het Nationaal Pensioencomité voortgevloeide akkoord;*

*— een studie is verschenen die is gecoördineerd
door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en
Mannen en waarin de impact van die hervorming, naar
gelang van het geslacht, wordt geëvalueerd. Als die
voorwaarde vervuld is, doet de minister van Pensioenen
het nodige opdat dit in het Belgisch Staatsblad wordt
bekendgemaakt.”*

VERANTWOORDING

(1) Dit wetsontwerp strekt ertoe de loopbaanduur van de werknemers aanzienlijk te verlengen, zonder rekening te houden met de eigenheid van de zware beroepen. De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 heeft er evenwel op gewezen dat bepaalde bevolkingsgroepen, zoals de mensen die een zwaar beroep uitoefenen, in sociaal opzicht zwaarder dan anderen door dergelijke hervormingen worden getroffen. Die zwaardere functies/beroepen vereisen een modulering van het loopbaaneinde, waarover onder meer met de sociale partners moet worden gedebatteerd. Dat gebeurt in het Nationaal Pensioencomité, dat krachtens de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad “als opdracht heeft advies uit te brengen over alle voorstellen inzake pensioenen die eraan worden voorgelegd door de voor pensioenen bevoegde minister of ministers. Die adviezen worden

N° 51 DE MM. GILKINET ET DE VRIENDT

Art. 46

Remplacer cet article par la disposition suivante:

“Art. 46. Les articles 34, 3 ° et 35 à 45 produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2015.

L'article 28, 2° produit ses effets le 1^{er} janvier 2014.

L'article 28,3° produit ses effets le 1^{er} janvier 2014.

Les dispositions des articles 28,1°, 28,4°, 28,5°, 28,6° et 30 ne pourront être effectives qu'à l'issue:

— de l'adoption d'une loi concernant la pénibilité au travail et l'instauration d'une pension à temps partiel, inspirée de l'accord résultant de la concertation menée au sein du Comité national des Pensions;

— de la publication d'une étude coordonnée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes évaluant l'impact selon le genre, de cette réforme. La réalisation de cette condition fait l'objet d'un avis publié au Moniteur belge par les soins du ministre des Pensions.”

JUSTIFICATION

Ce projet de loi vise à allonger considérablement la durée de carrière des travailleurs sans tenir compte de la spécificité des métiers lourds/pénibles. Or, comme l'a souligné la Commission de réforme des pensions 2020-2040, certains groupes dans la société, tels ceux qui exercent un métier pénible, sont plus que d'autres socialement fragilisés par de telles réformes. Ces fonctions/métiers plus pénibles nécessitent une modulation de la fin de carrière. Celle-ci doit faire l'objet d'un débat, notamment avec les partenaires sociaux. Ces travaux ont été confiés au Comité national des Pensions, qui a, selon la loi portant création d'un Comité national des pensions, d'un Centre d'expertise et d'un Conseil académique du 21 mai 2015, “pour mission de rendre des avis sur toutes propositions en matière de pensions qui lui sont soumises par le ministre ou les ministres ayant les pensions dans leurs attributions. Ces avis sont rendus sous forme de

uitgebracht in de vorm van verslagen die de verschillende in het Comité uiteengezette standpunten weergeven”.

Die besprekingen inzake de zware beroepen en het deeltijds pensioen zullen een impact hebben op de wetgeving betreffende de pensioenhervorming. Daarom moet de inwerkingtreding van de maatregelen die beogen de leeftijds- en de loopbaanvereisten voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen te verstrengen, worden uitgesteld tot na de publicatie van het resultaat van de werkzaamheden van dat Comité, en tot na de goedkeuring van een wet die op basis daarvan moet worden aangenomen. Aldus zal de coherentie van de verschillende maatregelen kunnen worden beoordeeld. In de huidige stand van zaken is het niet mogelijk de echte gevolgen voor de werknemers en de gepensioneerden in te schatten, omdat de pensioenhervorming over talloze wetten verspreid is.

(2) De verlenging van de loopbaanvoorwaarden en de verhoging van de leeftijd voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen houden op generlei wijze rekening met de ongelijkheid tussen man en vrouw op het vlak van loopbanen, inkomen, rolverdeling enzovoort.

De vrouwen, die vaak versnipperde en dus kortere loopbanen hebben, zullen door deze hervorming in sterkere mate worden getroffen. In een evaluatie van de impact naargelang het geslacht van bepaalde maatregelen van de vorige regering inzake pensioen, stelde het Federaal Planbureau al vast dat vrouwen, doordat ze gemiddeld kortere loopbanen hebben, vaker dan mannen verplicht worden hun pensionering uit te stellen²⁶.

De bij het wetsontwerp gevoegde geïntegreerde impactanalyse houdt het bij het volgende: “Het komt vaker voor dat een man vervroegd op pensioen kan gaan, doordat mannen vaker langere loopbanen hebben. (...) Het is moeilijk te voorspellen in welke mate deze verhouding zal wijzigen naar aanleiding van de nu voorgestelde maatregelen.” Het is nochtans essentieel de gevolgen die deze hervorming zal hebben voor de vrouwen, objectief vast te stellen. In zijn advies nr. 147 betreurt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen dat “ondanks het feit dat de situatie van vrouwen in de betaalde arbeidsmarkt significante verschillen vertoont, waaronder het einde van de loopbaan, (...) de Raad niet [werd] geraadpleegd en volgens de documenten die hij kon raadplegen werden de economische en zelfs de budgettaire effecten geëvalueerd zonder bijzondere aandacht voor

rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein”.

Ces débats concernant les métiers lourds et la pension à temps partiel auront un impact sur les lois relatives à la réforme des pensions. Dès lors, il convient de retarder l'entrée en vigueur des mesures visant à relever les conditions d'âge et de carrière en matière de pension de retraite et de pension anticipée après la publication des travaux de ce Comité et l'adoption d'une loi sur la base de ses travaux. Cela permettra d'évaluer la cohérence des différentes mesures. En l'état, la fragmentation de la réforme des pensions en une multitude de lois ne permet pas d'évaluer ses conséquences réelles pour les travailleurs et les pensionnés.

(2) L'allongement des conditions de carrières et le relèvement de l'âge des pensions de retraite et des pensions anticipées ne tient en aucune façon compte des inégalités hommes-femmes en matière de carrières, revenus, répartition des rôles, etc.

Les femmes, qui ont des carrières souvent fractionnées donc en moyenne plus courtes, seront davantage impactées par cette réforme. Dans une évaluation de l'impact selon le genre de certaines mesures prises par le gouvernement précédent en matière de pension de retraite, le Bureau fédéral du Plan constatait déjà qu'en raison de carrières en moyennes plus courtes, les femmes étaient davantage contraintes de reporter leur départ à la retraite que les hommes²⁶.

L'Analyse d'impact intégrée jointe au projet de loi se limite à constater que “le cas d'un homme qui peut prendre sa pension anticipée est plus fréquent parce que les hommes ont souvent des carrières plus longues.(...) Il est difficile de prévoir dans quelle mesure ce rapport va changer suite aux mesures proposées actuellement.” Il est pourtant essentiel d'objectiver les conséquences de cette réforme pour les femmes. Dans son avis n° 147, le Conseil pour l'égalité des hommes et des femmes regrette qu' “en dépit du fait que la situation des femmes sur le marché du travail salarié présente des différences notables y compris à la fin de la carrière, le Conseil n'a pas été consulté et selon les documents dont il a eu connaissance, les impacts économiques et même budgétaires ont été évalués sans attention particulière au point de vue du gender mainstreaming. A cet égard, le Conseil

²⁶ Dekkers, G. et al. (février 2013), Maatregelen genomen in 2012 in de takken werkloosheid en pensioenen: evaluatie van de effecten volgens geslacht, Working Paper 3-13, Federaal Planbureau.

²⁶ Dekkers, G. et al. (février 2013), Mesures prises en 2012 dans les branches chômage et pension: évaluation des effets selon le genre, Working Paper 3-13, Bureau Fédéral du Plan.

gendermainstreaming. In dit verband verzoekt de Raad de minister van Pensioenen om hem de impactanalyses te bezorgen die bij het dossier op de Ministerraad moesten horen”.

Onder coördinatie van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen moet een grondige studie worden verricht, die:

- een cijfermatige simulatie bevat van de gevolgen die de hervorming van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het rustpensioen en het vervroegd pensioen zal hebben voor vrouwen;

- de gevolgen van de verhoging van de leeftijd voor het overlevingspensioen en de reële herintredingsmogelijkheden voor vrouwen evalueert;

- past in een bredere reflectie over de – institutionele, individuele, maatschappelijke en andere – factoren die vrouwen al te vaak beletten een volledige of voldoende lange loopbaan op te bouwen om een behoorlijk pensioen te genieten.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de federale overheidsinstelling die sinds 2002 belast is met het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en met de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van het geslacht. Het Instituut streeft ernaar om de gelijkheid van vrouwen en mannen vanzelfsprekend te maken in de mentaliteit en in de praktijk.

Het Instituut is onderverdeeld in verschillende cellen die werken rond diverse actiedomeinen, zoals bijvoorbeeld gendermainstreaming, tewerkstelling, de strijd tegen partnergeweld, onderzoek enzovoort. De juridische cel van het Instituut behandelt klachten van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie. Het heeft de noodzakelijke expertise in huis om een dergelijke voorafgaande studieopdracht te volbrengen, indien nodig in samenwerking met universitaire studiediensten.

Een dergelijke studie zal in voorkomend geval kunnen leiden tot specifieke maatregelen die ervoor moeten zorgen dat de wetgeving rond gendermainstreaming meer in acht wordt genomen en meer in het bijzonder dat de situatie van de vrouwen inzake pensioenrechten verbetert.

demande au ministre des Pensions de bien vouloir lui communiquer les analyses d'impact qui ont dû accompagner le dossier au Conseil des ministres”.

Une étude approfondie doit être menée sous la coordination de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, qui:

- réalise une simulation chiffrée des conséquences de la réforme des conditions d'âge et de carrière des pensions de retraite et pensions anticipées sur les femmes;

- évalue les conséquences du relèvement de l'âge de la pension de survie et les possibilités réelles de retour à l'emploi des femmes;

- s'intègre dans une réflexion plus large sur les facteurs – institutionnels, individuels, sociétaux..., qui empêchent trop souvent les femmes de se constituer une carrière complète ou assez longue pour bénéficier d'une pension décente.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale chargée, depuis 2002, de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

L'Institut est subdivisé en différentes cellules qui travaillent chacune dans des domaines d'action variés, tels que par exemple le gender mainstreaming, l'emploi, la lutte contre la violence conjugale, la recherche... La cellule juridique de l'Institut traite les plaintes des victimes de discrimination basée sur le sexe. Il dispose de l'expertise nécessaire pour mener à bien une telle mission d'étude préalable, le cas échéant, en faisant recours à des services d'études universitaires.

Le cas échéant, une telle étude pourra déboucher sur des mesures spécifiques visant à améliorer le respect des législations sur le gendermainstreaming et en particulier la situation des femmes en matière de droit à la pension.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

Nr. 52 VAN DE HEREN **GILKINET EN DE VRIENDT**Art. 50/1 tot 50/9 (*nieuw*)

Een Titel VII invoegen, met als opschrift “Tandemplan voor de Werkgelegenheid”, luidend als volgt:

Hoofdstuk 2. Definities

Art. 50/1. *In de zin van deze wet moet worden verstaan onder:*

1° *werknemer: een persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst en tegen betaling arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van leerlingen;*

2° *werkgever: persoon die de in punt 1° aangegeven personen in dienst heeft;*

3° *zwaar werk: werk dat vereist dat in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt (waarbij het uurrooster dagelijks of wekelijks verandert), dat in onderbroken dienst wordt gewerkt (waarbij de werkdag ten minste 3 uren wordt onderbroken) en dat 's nachts wordt gewerkt;*

4° *lange loopbaan: loopbaan van op zijn minst 35 jaar voor een werknemer die op zijn minst 78 dagen vóór de leeftijd van 17 jaar heeft gewerkt;*

5° *Fonds voor bestaanszekerheid: Fonds opgericht bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;*

6° *NAR: Nationale Arbeidsraad, als bedoeld bij de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.*

Hoofdstuk 3. Toepassingsveld

Art. 50/2. § 1. *Deze wet is van toepassing op de werknemers die aan de slag zijn met een arbeidsovereenkomst, alsook op de werkgevers bij wie zij in dienst zijn.*

§ 2. *De werknemers van 55 jaar of ouder die tijdens hun werktijd minimum 150 uren als mentor besteden*

N° 52 DE MM. **GILKINET ET DE VRIENDT**Art. 50/1 à 50/9 (*nouveau*)

Insérer un titre VII intitulé “Plan tandem pour l'emploi”, rédige comme suit:

“Chapitre 2. Définitions

Art. 50/1. *Au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:*

1° *travailleur: personne qui, en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, fournit contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis;*

2° *employeur: personne qui occupe celles visées au 1°;*

3° *emploi lourd: emploi qui requiert un travail en équipes successives (l'horaire varie selon les semaines ou les jours), un travail en services interrompus (une interruption d'au moins 3 heures coupe la journée de travail) et un travail avec prestations de nuit;*

4° *carrière longue: carrière comptabilisant au moins 35 années pour un travailleur ayant travaillé au moins 78 jours avant l'âge de 17 ans;*

5° *Fonds de sécurité d'existence: Fonds institué par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence;*

6° *CNT: Conseil National du Travail visé par la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail.*

Chapitre 3. Champ d'application

Art. 50/2. § 1^{er}. *La présente loi s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.*

§ 2. *Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui, pendant leur période d'occupation et à concurrence*

aan het begeleiden en helpen opleiden van werknemers binnen hun onderneming, kunnen aanspraak maken op een arbeidsduurvermindering:

- *van twee dagen per week (loopbaanvermindering met 2/5);*
- *of van 2,5 dagen per week (halftijdse loopbaanvermindering).*

§ 3. In afwijking van § 2 is de bij diezelfde paragraaf ingestelde arbeidsduurvermindering van toepassing op de werknemers van 50 jaar of ouder:

- *die zwaar werk verrichten;*
- *of die een lange loopbaan achter de rug hebben;*
- *of die een beroep uitoefenen waarvoor in de NAR een overeenkomst is gesloten, waardoor zij vóór de leeftijd van 55 jaar in aanmerking komen voor de toepassing van de in § 2 opgenomen bepalingen.*

§ 4. Om in aanmerking te komen voor de toepassing van de in de §§ 2 en 3 opgenomen bepalingen moeten de als mentoren optredende werknemers daartoe een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen. Die aanvraag moet worden ingediend ten vroegste zes maanden vóór de daadwerkelijke aanvangsdatum van de arbeidsprestaties en uiterlijk binnen vier maanden vóór de daadwerkelijke datum van de arbeidsduurvermindering.

Hoofdstuk 4. Uitkering voor tijdskrediet

Art. 50/3. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, krijgt een tijdskredietuitkering.

De Koning bepaalt het bedrag van die tijdskredietuitkering overeenkomstig artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

de 150 heures minimum par an, assurent comme tuteurs le suivi et l'accompagnement de la formation de travailleurs au sein de leur entreprise, ont droit à une diminution de temps de travail:

- *à concurrence de deux jours par semaine (diminution de carrière de 2/5^e);*
- *ou à concurrence de deux jours et demi par semaine (diminution de carrière d'1/2).*

§ 3. Par dérogation au § 2, le régime de diminution de temps de travail instauré au § 2 est applicable aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus:

- *qui exercent un emploi lourd;*
- *ou qui comptabilisent une carrière longue;*
- *ou qui exercent une profession pour laquelle un accord au sein du CNT est intervenu permettant le bénéfice des dispositions prévues au § 2 avant l'âge de 55 ans.*

§ 4. Pour bénéficier des dispositions visées au §§ 2 et 3, les travailleurs-tuteur doivent introduire une demande par écrit à leur employeur. Cette demande doit être introduite au plus tôt six mois avant la date effective de la réduction des prestations et au plus tard dans les 4 mois précédant la date effective de la réduction des prestations.

Chapitre 4. Allocation crédit-temps

Art. 50/3. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation crédit-temps.

Le Roi fixe le montant de cette allocation crédit-temps conformément à l'article 103quater de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Hoofdstuk 5. Tandemuitkering

Art. 50/4. § 1. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, behoudt zijn conventionele baremieke voordelen en ontvangt zijn loon naargelang van zijn prestaties.

§ 2. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, krijgt een Tandem-uitkering uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 50/5. § 1. Het Fonds voor bestaanszekerheid bepaalt het bedrag van de Tandem-uitkering die het de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer-mentor verschuldigd is. Dit bedrag wordt hem maandelijks uitbetaald.

§ 2. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de werkgever, op grond van de volgende berekeningsformule:

— wanneer de werknemer overgaat naar een halftijdse baan: $\frac{1}{4} \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor halftijdse baan} + \text{tijdscredietuitkering})\}$;

— wanneer de werknemer overgaat naar een 3/5-baan: $\frac{1}{5} \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor 3/5-baan} + \text{tijdscredietuitkering})\}$;

§ 3. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de RVA, zodat de oudere werknemer in totaal een bedrag krijgt dat:

— gelijk is aan 75 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een halftijdse loopbaanvermindering;

— gelijk is aan 80 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een loopbaanvermindering met 2/5.

§ 4. In afwijking van § 3 wordt de RVA-uitkering gelimiteerd wanneer het gemiddelde maandelijkse

Chapitre 5. Allocation Tandem

Art. 50/4. § 1^{er}. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.

§ 2. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d'existence.

Art. 50/5. § 1^{er}. Le Fonds de sécurité d'existence détermine le montant de l'allocation Tandem due au travailleur-tuteur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, et la lui verse mensuellement.

§ 2. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'employeur, selon la formule suivante:

— en cas de passage à une carrière à 1/2 temps: $\frac{1}{4} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 1/2 temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$;

— en cas de passage à une carrière à 3/5^e: $\frac{1}{5} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 3/5^e temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$.

§ 3. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'ONEm, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit:

— égal à 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 1/2;

— égal à 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 2/5^e.

§ 4. Par dérogation au § 3, l'intervention de l'ONEm est plafonnée lorsque le salaire mensuel moyen du

brutoloon van de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer hoger is dan 4 500 euro.

Hoofdstuk 6. Gelijkstelling

Art. 50/6. De perioden van inactiviteit als gevolg van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft of twee vijfden, met toepassing van artikel 3, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden.

De Koning bepaalt de nadere regels voor die gelijkstelling.

Hoofdstuk 7. Vervangingsverplichting

Art. 50/7. § 1. De werkgevers gaan over tot de noodzakelijke vervangingen om op zijn minst het arbeidsvolume te handhaven gedurende de periode tijdens welke de werknemer-mentor zijn prestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, §§ 2 en 3.

De vervangende werknemer dient jonger te zijn dan 30 jaar en moet ten minste met een halftijdse arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Aan de vervangingsverplichting wordt voldaan indien, over een heel kalenderjaar, de vervangende werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor een totaal aantal uren dat ten minste gelijk is aan het totale aantal uren dat de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemers-mentors niet langer presteren. De Koning bepaalt de nadere controleregels waarmee kan worden aangetoond dat de werkgever op zijn minst het arbeidsvolume heeft gehandhaafd.

§ 2. De Koning bepaalt de sancties betreffende de in § 1 bedoelde vervangingsverplichting.

Hij mag geen andere sancties vaststellen dan:

— de terugbetaling, op de dag dat de overtreding plaatsvindt, van de bedragen van de in artikel 9 bedoelde doelgroepverminderingen;

travailleur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, excède 4 500 euros bruts.

Chapitre 6. Assimilation

Art. 50/6. Les périodes d'inactivité résultant de la réduction des prestations de travail à 1/2 ou 2/5^e, prises en application de l'article 3 sont assimilées à des périodes de travail.

Le Roi fixe les modalités de cette assimilation.

Chapitre 7. Obligation de remplacement

Art. 50/7. § 1^{er}. Les employeurs procèdent aux remplacements nécessaires pour, au moins, maintenir le volume de l'emploi pour la période durant laquelle le travailleur-tuteur réduit ses prestations conformément à l'article 3, §§ 2 et 3.

Le travailleur remplaçant doit être âgé de moins de 30 ans et être engagé sous un contrat de travail à mi-temps au moins.

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail pour un volume total d'heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs-tuteur visés à l'article 3, §§ 2 et 3, ne prestent plus. Le Roi fixe les modalités du contrôle permettant d'établir que l'employeur a, au moins, procédé au maintien du volume de l'emploi.

§ 2. Le Roi détermine les sanctions à l'obligation de remplacement visée au § 1^{er}.

Il ne peut établir d'autres sanctions que:

— le remboursement, au jour de l'infraction, des montants de réductions groupes-cibles visés à l'article 9;

— de toepassing van de in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 bedoelde sancties van niveau 2.

Hoofdstuk 8. Vermindering van de werkgeversbijdrage

Art. 50/8. Artikel 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002, ingevoegd bij de wet van 30 december 2009, wordt aangevuld met de volgende twee leden, luidende:

“De in artikel 335 bedoelde werkgevers genieten een doelgroepvermindering voor werknemers-mentors als bedoeld in de wet van XX/XX/XX tot instelling van een “Tandemplan voor de werkgelegenheid”.

De Koning bepaalt de nadere controleregels die ertoe strekken na te gaan of de werknemer-mentor als bedoeld in artikel 3, §§ 2 en 3, van de wet van ... tot instelling van een “Tandemplan voor de werkgelegenheid” daadwerkelijk de begeleidingsuren heeft gepresteerd.”.

Hoofdstuk 9. Evaluatie van het Tandemplan

Art. 50/9. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert jaarlijks een evaluatieverslag over het Tandemplan, dat met name aangeeft hoeveel werknemers op het Tandemplan aanspraak maken alsook wat de desbetreffende verdeling is naar leeftijd, geslacht en sector; voorts bevat het een beoordeling van de weerslag die het Tandemplan qua kosten/baten heeft voor de overheidsfinanciën.

Om de vijf jaar, en voor de eerste maal drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet, publiceert de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een grondige evaluatie van het Tandemplan, dat een advies bevat van met name de NAR en de fondsen voor bestaanszekerheid. Die evaluatie omvat aanbevelingen met het oog op de toekomstige ontwikkeling van het Tandemplan.

— l’application des sanctions “niveau 2” visées à l’article 101 du Code pénal social du 6 juin 2010.

Chapitre 8. Réduction de cotisation patronale

Art. 50/8. L’article 347bis de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, inséré par la loi du 30 décembre 2009, est complété par les deux alinéas suivants:

“Les employeurs visés à l’article 335 bénéficient d’une réduction groupe-cible pour des travailleurs-tuteur définis par la loi créant un Plan Tandem pour l’Emploi du XX/XX/XX.

Le Roi fixe les modalités de contrôle de la prestation effective des heures de tutorat effectuées par le travailleur-tuteur visé à l’article 3, §§ 2 et 3, de la loi créant un Plan Tandem pour l’emploi du”.

Chapitre 9. Evaluation du Plan Tandem

Art. 50/9. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie, annuellement, un rapport d’évaluation du Plan Tandem, reprenant, notamment, le nombre de travailleurs bénéficiaires du Plan Tandem, sa répartition par âge, par genre et par secteur, ainsi qu’une évaluation de son impact en termes de coût/bénéfice pour les finances publiques.

Tous les cinq ans, et pour la première fois trois ans après l’entrée en vigueur de la présente loi, le SPF Emploi établit une évaluation approfondie du Plan Tandem, comprenant notamment un avis du CNT et des Fonds de sécurité et d’existence. Cette évaluation comprend des recommandations en vue de son évolution future.

VERANTWOORDING

De hervorming van de pensioenen die de regering voor ogen heeft en verdedigt, is onevenwichtig:

— de kosten van de vergrijzing worden uitsluitend gedragen door de huidige en toekomstige werknemers;

— er wordt geen rekening gehouden met de noodzaak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat oudere werknemers langer kunnen blijven werken in goede omstandigheden;

— de uitdaging om jonge werklozen in dienst te nemen, wordt niet meer aangegaan; jonge mensen in dienst nemen zou ook deels het probleem van de financiering van de toekomstige pensioenen kunnen oplossen.

Voorts moet erop worden gewezen dat de Raad van State in zijn advies nr. 57 658:1-2 van 16 juni 2015 het volgende beklemt: “Dit neemt niet weg dat artikel 23 van de Grondwet onder meer “het recht op sociale zekerheid” garandeert, waarvan de regeling van het recht op een pensioen een belangrijk onderdeel vormt, en dat dit, volgens het Grondwettelijk Hof, een bepaling is “die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang”. Diezelfde Raad van State oordeelt dat de argumentatie dienaangaande van de regering “[in] het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (...) niet zonder meer [kan] worden beweerd”.

Afgezien van de verantwoordingen die voor de besliste hervorming werden aangereikt, moet de tekst in evenwicht worden gebracht en moet een antwoord worden geboden op hetgeen op het spel staat in verband met de verbetering van de eindeloopbaan, en dient de verdeling van het beschikbare werk over jongeren en ouderen worden bevorderd.

Dat is het doel van dit amendement, dat ertoe strekt in de Belgische wetgeving een Tandemplan in te voegen. Die amendementen werden al ingediend bij de bespreking over de instelling van een indexsprong. Die amendementen spelen in op wat werd gesteld in het advies dat de Raad van State op 3 april 2015 heeft uitgebracht; het gaat om de opheffing van het principe van een doelgroepvermindering aangezien die aangelegenheid werd overgeheveld naar de gewesten en zou moeten worden gereld bij een samenwerkingsovereenkomst met de Gewesten.

JUSTIFICATION

La réforme des pensions telle qu’imaginée et défendue par le gouvernement fédéral est déséquilibrée:

— elle fait porter uniquement sur les travailleurs présents et futurs le coût du vieillissement;

— elle ne tient pas compte de la nécessité d’améliorer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs âgés de poursuivre leur carrière plus longtemps et dans de bonnes conditions;

— elle ne répond pas non plus à l’enjeu de l’emploi des travailleurs jeunes sans emploi, qui pourrait également constituer partie de la réponse à la question du financement futur des pensions.

Et comme le souligne le Conseil d’État dans son avis n° 57 658/1-2 du 16 juin 2015, “l’article 23 de la constitution garantit notamment “le droit à la sécurité sociale”, dont le règlement du droit à la pension forme un pan important, et que, selon la Cour constitutionnelle, c’est là une disposition “qui s’opposerait à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l’intérêt général”. Le même Conseil d’État estime que l’argumentaire du gouvernement à ce sujet “n’apparaît pas suffisant au regard de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle”.

Au delà des justifications apportées à la réforme décidée, il convient d’équilibrer le texte et d’apporter une réponse à l’enjeu de l’amélioration des fins de carrière et à favoriser le partage du travail disponible entre jeunes et aînés. C’est l’objet de cet amendement, visant à introduire dans la législation belge un plan Tandem.

Déjà introduit dans le cadre de la discussion relative à l’organisation d’un saut d’index, ces amendements prennent en compte l’avis n°57 332/1/VR du 3 avril 2015 du Conseil d’État, en supprimant le principe d’une réduction de “groupe-cible”, dès lors que cette matière a été régionalisée et devrait être réglée dans le cadre d’un accord de coopération avec les Régions.

1. Principe van het Tandemplan voor de Werkgelegenheid

Oudere werknemers de mogelijkheid bieden zonder al te veel loonverlies geleidelijk wat af te bouwen en ze vervangen door jongere werknemers die hun eerste werkervaring kunnen opdoen onder begeleiding van een mentor.

Dat is het op zich doodeenvoudige concept van het Tandemplan voor de Werkgelegenheid. De werknemers, de werkgevers én de Rijksbegroting kunnen daar alleen maar baat bij hebben, zoals blijkt uit de toepassing van het plan sinds 2000, in de sector van de hulp aan personen in het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

De indieners van dit wetsvoorstel stellen voor deze formule van arbeidstijdverdeling toe te passen op de hele privésector.

Door een betere verdeling van de beschikbare arbeid maakt het Tandemplan het mogelijk de loopbaan van de ouderen te verbeteren en kunnen aan jonge werknemers tot 100 000 deeltijdarbeidsovereenkomsten worden aangeboden.

2. Ontoereikendheid van het federale werkgelegenheidsbeleid

Het federale werkgelegenheidsbeleid wordt tegelijk gekenmerkt door:

1. een hoge werkloosheid en een arbeidsparticipatie die onder de EU-doelstellingen ligt (werkloosheidsverwachtingen volgens het Federaal Planbureau: 679 000 in 2013 en 691 000 in 2014);

2. een aanzienlijke achteruitgang van de rechten van de werknemers (beperking van het tijdskrediet, vooral op het einde van de loopbaan, verhoogde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, toegenomen bestaansonzekerheid als gevolg van een verruiming van het begrip passend werk, beperking in de tijd van de instapstage, verlenging van die instapstage enzovoort);

3. dure en niet altijd doeltreffende beleidskeuzes (qua kwaliteit van de werkgelegenheid of behoud van de economische activiteit in ons land) inzake de subsidiëring van de werkgelegenheid (dienstencheques enzovoort) of de verlaging van de sociale bijdragen (ex-plan Win-Win, enzovoort);

4. almaar grotere arbeidsflexibiliteit, die nadelig is voor de mogelijkheden om het beroeps- en privéleven op elkaar af te stemmen, waardoor de druk op de werknemers toeneemt en er een toename is van de arbeidsongeschiktheid

1. Principe du Plan Tandem pour l'Emploi

Permettre à des travailleurs âgés de lever le pied progressivement, sans perte trop spectaculaire de revenus, les remplacer par des travailleurs jeunes, qui pourront vivre leur première expérience professionnelle et bénéficier d'un tutorat.

C'est le concept, tout simple, du Plan Tandem pour l'Emploi. Tout profit pour les travailleurs, les employeurs... et le budget de l'État, comme le montre son application depuis les années 2000 dans les secteurs de l'aide aux personnes en Région wallonne et en Communauté française.

Les auteurs de la présente proposition de loi proposent d'appliquer cette formule de partage du temps de travail à l'ensemble du secteur privé.

En partageant mieux le travail disponible, le Plan Tandem peut améliorer la carrière des aînés et permettre de proposer jusqu'à 100 000 contrats à mi-temps à des jeunes travailleurs.

2. Inadéquation de la politique d'emploi fédérale

La politique de l'emploi fédérale se caractérise à la fois par:

1. un taux de chômage important et un taux de participation au marché du travail inférieur aux objectifs européens (prévisions du niveau de chômage selon le Bureau Fédéral du Plan: 679 000 en 2013 et 691 000 en 2014);

2. une régression importante des droits des travailleurs (limitation du crédit-temps, particulièrement en fin de carrière, dégressivité accrue des allocations de chômage, précarisation accrue causée par un élargissement de la notion d'emploi convenable, limitation dans le temps du stage d'insertion, allongement du stage d'insertion...);

3. des politiques coûteuses et pas toujours efficaces (en termes de qualité de l'emploi ou de maintien de l'activité dans notre pays) de subvention à l'emploi (titres-services, ...) ou de diminution de cotisations sociales (ex-plan Win-Win,...);

4. une flexibilité toujours accrue du travail, qui nuit aux possibilités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, qui met les travailleurs sous pression et augmente le nombre d'incapacités et d'invalidités de travail, les risques

en -invaliditeit, alsook van het risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten, rekening houdend, onder andere, met de moeilijkheidsgraad van die loopbaan;

5. de intentie om de effectieve pensioenleeftijd op te trekken, maar zonder overleg of concrete maatregelen in verband met de vereiste loopbaanadaptaties.

We moeten af van die logica die stigmatiserend is voor de werkzoekenden, afmattend voor de werknemers en ondoeltreffend met betrekking tot de wedertewerkstelling. Nadat de afgelopen maanden in ons land heel wat banen voor de bijl zijn gegaan, is het belangrijk de werknemers opnieuw hoop en perspectief te geven. Daartoe moet men enerzijds de door een kortetermijnvisie ingegeven maatregelen — waarbij de werknemers alle lasten dragen — laten varen en anderzijds formules bedenken die vernieuwend zijn op het stuk van arbeidstijdverdeling en aanpassing van de beroeps-loopbaan. Het is tegen die achtergrond van een nieuw maatschappelijk contract, dat een aanvulling vormt op een plan dat investeert in banen van de toekomst en in een heroriëntatie van onze economie, dat men het Tandemplan voor de Werkgelegenheid moet zien dat de indieners van dit wetsvoorstel naar voren schuiven.

3. Aan een reeks uitdagingen op de arbeidsmarkt wordt momenteel niet voldaan

De komende jaren zal als gevolg van de “papyboom” het aantal aanvragen tot vervanging van werknemers van ouder dan 50 jaar blijven toenemen (2010-2015: 304 800 in Vlaanderen, 155 200 in Wallonië en 42 900 in Brussel). Voor een goed draaiende economie is het essentieel er voor te zorgen dat de kennis van de ervaren werknemers wordt overgedragen aan de werknemers van morgen. Dat is ook in het belang van het bedrijf.

Door de stijgende levensverwachting en als antwoord op de vergrijzing gaan almaar meer stemmen op die pleiten voor de daadwerkelijke verlenging van de loopbaanduur. Om dit mogelijk en duurzaam te maken, en in het licht van de gewettigde verwachtingen van de “oudere” werknemers om het wat kalmer aan te kunnen doen, is het niet nutteloos om eens na te denken over formules waarbij de loopbaan aan de echte moeilijkheidsgraad van het werk en de evolutie van de werknemerscapaciteit wordt aangepast. Het gaat erom de loopbaan te moderniseren.

Voorts is de ene functie of het ene beroep al zwaarder dan het andere, wat een modulatie van het loopbaaneinde des te meer rechtvaardigt. De pensioenhervorming van 2011 heeft de toegang van de werknemers en werkneemsters tot de

d'accidents de travail ou de maladie professionnelle, en fonction notamment de la pénibilité de celle-ci;

5. une volonté d'augmenter l'âge effectif de la pension, mais sans réflexion ou action concrète sur les adaptations nécessaires à apporter au niveau de la carrière.

Il faut sortir de cette logique stigmatisante pour les demandeurs d'emploi, épuisante pour les travailleurs et inefficace pour atteindre cet objectif de la remise à l'emploi. Après les multiples suppressions d'emplois que notre pays a connu ces derniers mois, il est important de redonner espoir et perspective aux travailleurs. Pour cela, il est nécessaire, d'une part, d'abandonner les réponses axées sur une perspective de court terme, qui font peser les charges sur les seuls travailleurs et, d'autre part, d'imaginer des formules innovantes de partage du temps de travail et d'adaptation de la carrière professionnelle. C'est dans cette logique de nouveau contrat social, complémentaire à un plan d'investissement dans les emplois du futur et de réorientation de notre économie, que s'inscrit le Plan Tandem pour l'Emploi, proposé par les auteurs de la présente proposition de loi.

3. Une série d'enjeux du marché de l'emploi ne sont actuellement pas rencontrés

Dans les années à venir, vu les effets de la “papyboom”, les demandes de remplacement des travailleurs de plus de 50 ans vont aller en croissant (2010-2015: 304 800 en Flandre, 155 200 en Wallonie et 42 900 à Bruxelles). Pour assurer le bon fonctionnement de l'économie, il est essentiel d'assurer le transfert de savoirs des travailleurs expérimentés vers les travailleurs de demain. C'est aussi dans l'intérêt de l'entreprise.

Avec l'augmentation de la durée de vie, et pour répondre au défi du vieillissement, de plus en plus de voix plaident pour l'augmentation effective de la durée de la carrière. Pour que cela soit possible et soutenable, et face aux attentes légitimes des travailleurs plus “âgés” de pouvoir lever le pied, il est utile de réfléchir à des formules d'adaptation de la carrière à sa pénibilité réelle et à l'évolution des capacités des travailleurs. Il s'agit de moderniser la carrière.

Il existe par ailleurs des fonctions/métiers plus pénibles que d'autres, qui justifient d'autant plus une modulation de la fin de carrière. La réforme des pensions de 2011 a conduit, tout au contraire, à un durcissement des conditions d'accès

tijdskredietformules integendeel aan strengere voorwaarden onderworpen. Nochtans is het met dergelijke formules mogelijk de arbeidsduur te verlichten, of bijscholing te volgen, waarbij de betrokken werknemers door andere werknemers kunnen worden vervangen.

De jongerenwerkloosheid is in België heel hoog (19,1 % in 2012) en het aantal jonge werkzoekenden is ten opzichte van 2011 met 10 à 20 % toegenomen in 2012 (naar gelang van het gewest). Volgens Eurostat zijn in België 173 200 jongeren onder de 30 jaar werkloos. Als die verstoken blijven van een eerste werkervaring, dreigen zij definitief van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. Men moet dringend innoverende oplossingen bedenken en in de praktijk brengen, zodat die jongeren volwaardige werknemers kunnen worden en men niet nodeloos een generatie opoffert.

Ook al moeten begrippen als “kritieke functies” en “knel-puntberoepen” (die soms worden gebruikt om de werkzoekenden te stigmatiseren) genuanceerd worden ingevuld, toch moet worden vastgesteld dat er een grote discrepantie is tussen het profiel van de werkzoekenden en het bestaande banenaanbod. Volgens de conjunctuurenquêtes van de Nationale Bank van België is het aantal ondernemingen die verklaren dat ze een tekort hebben aan geschoolde arbeidskrachten snel gestegen sinds begin 2010. Het is beslist zinvol om op die uitdaging positief te reageren met nieuwe leerervaringen voor de werknemers in levensechte bedrijfsomstandigheden, dat wil zeggen op de werkvloer.

De doelstellingen van de sociale partners om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en om als gevolg van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 een participatie van 50 % van de werknemers aan die opleidingen te halen tegen 2010, zijn nog niet bereikt. Uit de analyse van de sociale balansen van de ondernemingen blijkt immers dat de participatiegraad in 2010 maar 34,1 % bedroeg, wat ten opzichte van 2003 maar een heel lichte vooruitgang van ongeveer 2 % is. De financiële inspanningen lagen in 2010 onder 1,1 % van de loonmassa. Het is voor de goede werking van onze economie belangrijk de op opleiding in de ondernemingen gerichte inspanningen op te voeren.

4. Het Tandemplan: op het kruispunt van de huidige vraagstukken inzake werkgelegenheid

4.1. Algemeen principe

Om te voldoen aan alle bovenstaande uitdagingen stellen de indieners van dit wetsvoorstel voor een Tandemplan voor de Werkgelegenheid op de rails te zetten. Het gaat om een

des travailleurs et travailleuses aux formules de crédit-temps, qui permettent pourtant d'alléger le temps de travail, ou de se former, tout en ouvrant la possibilité à d'autres travailleurs de les remplacer.

Le taux de chômage des jeunes est très élevé en Belgique (19,1 % pour 2012) et le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a augmenté, selon la région, de 10 à 20 %, en 2012, par rapport à 2011. D'après Eurostat, 173 200 jeunes de moins de 30 ans sont demandeurs d'emploi en Belgique. S'ils n'ont pas accès à une première expérience professionnelle, ces jeunes risquent d'être définitivement exclus du marché de l'emploi. Il est urgent que des solutions novatrices soient imaginées et mises en œuvre pour leur permettre de devenir des travailleurs à part entière, et pour éviter de voir une génération sacrifiée.

Même s'il convient d'être nuancé par rapport aux notions de “fonctions critiques” et de “métiers en pénurie”, utilisées parfois dans une volonté de stigmatisation des demandeurs d'emploi, il faut bien constater qu'il existe une discordance importante entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres d'emploi existantes. Selon les enquêtes de conjoncture de la Banque nationale de Belgique, la proportion d'entreprises qui se déclarent confrontées à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée s'est rapidement accrue depuis le début de l'année 2010. Il est utile de répondre de façon positive à cet enjeu avec de nouvelles expériences de formation des travailleurs en conditions réelles, dans le contexte même de l'entreprise.

Les objectifs fixés par les partenaires sociaux d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n'ont pas encore été atteints. En effet, à l'analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation n'était, en 2010, que de 34,1 %, soit seulement un très léger progrès d'environ 2 % par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient, en 2010, inférieurs à 1,1 % de la masse salariale. Il est important pour le bon fonctionnement de notre économie d'augmenter les efforts de formation au sein des entreprises.

4. Le Plan Tandem: au carrefour des questions actuelles en matière d'emploi

4.1. Principe général

Pour rencontrer l'ensemble des enjeux précités, les auteurs de la présente proposition de loi proposent de mettre en œuvre un Plan Tandem pour l'Emploi. Il s'agit d'une façon

originele manier om de loopbaan te moderniseren en het beschikbare werk te verdelen.

Het berust op de volgende principes.

1. Verlichting van de werklust voor oudere werknemers die dat wensen, door hun de mogelijkheid te bieden naar een halftijdse of 3/5^e baan over te stappen en hun kennis en ervaring aan jongeren door te geven, met beperking van het loonverlies. Op die wijze kunnen oudere werknemers hun beroepsloopbaan ook langer voortzetten. Voor deze werknemers stellen de indieners de keuze voor van een overstap naar halftijds of 3/5^e, zodat zij met hun onderneming kunnen kiezen voor de meest geschikte formule.

2. Jongere werknemers de mogelijkheid bieden een eerste beroepservaring op te doen, door hen oudere werknemers te laten vervangen en door die menen te worden opgeleid. Op die manier kunnen die jonge werknemers zich op de arbeidsmarkt inschakelen.

3. Bevordering van ervaringsoverdracht in de ondernemingen door mentorschap, waarbij tegelijk de kosten voor de werkgevers worden beperkt en het behoud van de capaciteit van de onderneming wordt gewaarborgd, door de inbreng van jonge krachten en een vermindering van de werklust.

4. Verbetering van de financiële situatie van de overheid en van de sociale zekerheid door een verhoging van het aantal werknemers en een vermindering van het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

Mocht een op de vijf oudere werknemers voor deze mogelijkheid kiezen, dan kan de toepassing van het Tandemplan in de privésector bijna 100 000 oudere werknemers/werkneemsters in staat stellen hun arbeidsduur te verminderen en leiden tot de opstelling van 100 000 deeltijdarbeidsovereenkomsten, waardoor jonge werknemers/werkneemsters hun eerste stapen op de arbeidsmarkt kunnen zetten en uit de werkloosheid kunnen geraken²⁷.

²⁷ Volgens Eurostat zijn er in België 435 000 werknemers tussen 55 en 64 jaar en 173 200 jongeren onder de 30 jaar werkzoekend. Als men ervan uitgaat dat iets meer dan 20 % van de werknemers tussen 55 en 64 jaar zich voor het Tandemplan inschrijft, kunnen er tot 100 000 deeltijdarbeidsovereenkomsten aan werkzoekende jongeren worden aangeboden.

originale de moderniser la carrière et de partager le travail disponible.

Il repose sur les principes suivants.

1. Alléger la charge de travail des travailleurs plus âgés qui le souhaitent, en leur permettant de passer à 1/2 temps ou à 3/5^e temps et de transmettre leurs compétences et leur expérience à des plus jeunes, tout en limitant leur perte de revenus. De cette façon, les travailleurs plus âgés pourront également poursuivre leur carrière professionnelle plus longtemps. Pour ces travailleurs, les auteurs proposent le choix d'un passage à 1/2 temps ou à 3/5^e temps, de manière à ce que ces derniers puissent choisir avec leur entreprise l'option la plus adéquate.

2. Permettre à des jeunes travailleurs de vivre une première expérience professionnelle, en remplaçant les aînés, et d'être formés par ces anciens. De cette façon, ces jeunes travailleurs pourront s'insérer sur le marché du travail.

3. Faciliter le transfert d'expérience au sein des entreprises via le tutorat, tout en limitant les coûts pour les employeurs et en assurant le maintien des performances de l'entreprise, par l'apport de forces vives et la diminution de la charge de travail.

4. Améliorer les finances de l'État et de la sécurité sociale par une augmentation du nombre de travailleurs et une diminution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés.

Si un travailleur aîné sur cinq choisissait cette option, l'application du Plan Tandem au secteur privé pourrait permettre à près de 100 000 travailleurs aînés/travailleuses aînées de diminuer leur temps de travail et de créer 100 000 contrats à mi-temps permettant à des jeunes travailleurs/travailleuses de faire leurs premiers pas sur le marché du travail et de sortir du chômage²⁷.

²⁷ D'après Eurostat, en Belgique, il y a 435 000 travailleurs entre 55 et 64 ans et 173 200 jeunes de moins de 30 ans sont demandeurs d'emploi. Si on fait l'hypothèse raisonnable qu'un peu plus de 20 % des travailleurs entre 55 et 64 ans s'inscriront dans le plan Tandem, jusqu'à 100 000 contrats à mi-temps pourraient être proposés à des jeunes demandeurs d'emploi.

4.2. Werking van het Tandemplan

4.2.a. *In het geval van de oudere werknemer (in de veronderstelling dat de Koning de thans inzake tijdskrediet geldende bedragen onverkort overneemt in het kader van de toepassing van deze tekst)*

De oudere werknemer (die, naargelang de zwaarte van zijn arbeid, 50 of 55 jaar oud is) stapt vrijwillig over van een voltijdse baan naar een halftijdse of een 3/5-baan. Hij ontvangt dan:

- zijn halftijds of 3/5-brutoloon;
- een tijdskredietuitkering (479 euro bruto voor een halftijdse baan, in het kader van de eindeloopbaanregeling, 383 euro voor een 2/5-baan);
- een "Tandemuitkering" die door zijn sectoraal fonds voor bestaanszekerheid wordt gestort en wordt medegefinancierd door zijn werkgever en door de RVA (zie hieronder).

Dankzij die verschillende elementen ontvangt de oudere werknemer de volgende bedragen:

1. als hij overstapt naar een halftijdse baan, ten minste 75 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover dit een grens van 4 500 euro bruto niet overschrijdt)²⁸;

2. als hij overstapt naar een 3/5-baan, ten minste 80 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover dit een grens van 4 500 euro bruto niet overschrijdt)²⁹.

Zoals hierboven aangegeven, stellen wij een halftijdse of 3/5-baan voor zodat de oudere werknemer en de onderneming de mogelijkheid hebben de optie te kiezen die hun het best schikt.

De overstap naar een halftijdse baan is financieel voordeliger voor de onderneming, maar de overstap naar een 3/5^e-baan kan de organisatie van het werk in de onderneming vergemakkelijken, omdat in dat geval de gelijktijdige

²⁸ In dat geval ligt het vervangingspercentage lager en daalt het omgekeerd evenredig met het loon van de betrokkene.

²⁹ In dat geval ligt het vervangingspercentage lager en daalt het omgekeerd evenredig met het loon van de betrokkene.

4.2. Fonctionnement du Plan Tandem

4.2.a. *Concernant le travailleur aîné (dans l'hypothèse où les montants applicables actuellement au crédit temps étaient repris tels quels par le Roi dans le cadre de l'application du présent texte)*

Le travailleur aîné (âgé(e) de plus de 50 ou 55 ans, en fonction de la pénibilité de son travail) passe volontairement d'un temps plein à un 1/2 temps ou à un 3/5^e temps). Il perçoit alors:

- son salaire brut 1/2 temps ou 3/5^e temps;
- une allocation crédit-temps (479 euros bruts pour un 1/2 temps, dans le cadre du régime de fin de carrière, 383 euros pour un 2/5^e temps);
- une "allocation Tandem" versée par son fonds de sécurité et d'existence sectoriel et cofinancée par son employeur et par l'ONem (cf. infra).

Ces différents éléments permettent au travailleur aîné de toucher:

1. dans le cas d'un passage à 1/2 temps, au moins 75 % de la moyenne de sa rémunération brute des trois dernières années (pour peu qu'il ne dépasse pas un plafond de 4 500 euros bruts)²⁸;

2. dans le cas d'un passage à 3/5^e temps, au moins 80 % de la moyenne de sa rémunération brute des trois dernières années (pour peu qu'il ne dépasse pas un plafond de 4 500 euros bruts)²⁹.

Comme évoqué précédemment, nous proposons soit le 1/2 temps soit le 3/5^e temps, de manière à laisser au travailleur aîné et à l'entreprise le loisir de choisir l'option qui leur convient le mieux.

Au niveau de l'entreprise, le passage à mi-temps est financièrement plus avantageux, mais le passage à 3/5^e temps peut faciliter l'organisation du travail au sein de l'entreprise, dès lors que le 3/5^e permet plus facilement la présence simultanée

²⁸ Dans ce cas, le taux de remplacement est moindre et diminue de façon inversement proportionnelle au salaire de la personne concernée.

²⁹ Dans ce cas, le taux de remplacement est moindre et diminue de façon inversement proportionnelle au salaire de la personne concernée.

aanwezigheid van de jonge en de oudere werknemer en dus een betere kennisoverdracht mogelijk zijn.

4.2.b. *In het geval van de jonge werknemer*

Om de vermindering van de arbeidstijd van de oudere werknemer te compenseren, wordt een jonge werknemer halftijds in dienst genomen. Die laatste mag uiteraard twee halftijdse banen combineren om zo voltijds aan de slag te zijn.

Er zij in dat opzicht aan herinnerd dat de federale regering van de 53^e regeerperiode er zich in het kader van haar beleidsverklaring toe heeft verbonden daadwerkelijk toepassing te verlenen aan de reglementaire bepaling naar luid waarvan prioriteit moet worden verleend aan de vrijwillige arbeidsduurverlenging van de deeltijders³⁰.

4.2.c. *Aanvullende bepalingen*

De oudere werknemer presteert per jaar ten minste 150 uur mentorschap ten behoeve van de jongeren in zijn onderneming (dat wil zeggen ongeveer 4 uur per week) tijdens zijn werkuren. In dat kader kunnen werkgevers die het Tandemplan toepassen al bestaande doelgroepverminderingen krijgen ten behoeve van de mentoren.

Over het geheel genomen, moet in een onderneming die het Tandemplan toepast het totale aantal uren op zijn minst behouden blijven (onder voorbehoud van uitzonderlijke omstandigheden die ontslagen rechtvaardigen).

De regeling wordt beheerd door de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid, die al in nagenoeg alle sectoren bestaan.

Die fondsen, die door de sociale partners worden beheerd, zullen belast worden met de berekening van de "Tandemuitkering", die wordt gefinancierd door bijdragen van de RVA en van de werkgever, en met de storting van de maandelijkse Tandemuitkering aan de werknemer.

³⁰ Artikel 4 van de CAO Nr. 35 luidt immers: "De deeltijdse werknemer moet op zijn verzoek bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt."

du travailleur jeune et du travailleur âgé sur le lieu de travail, et donc un meilleur transfert de connaissances.

4.2.b. *Concernant le jeune travailleur*

Un jeune travailleur est engagé à 1/2 temps pour compenser la baisse de temps de travail du travailleur aîné. Il peut évidemment additionner deux mi-temps pour obtenir un temps plein.

À cet égard, rappelons que le gouvernement fédéral de la législature 53 s'est engagé, dans le cadre de sa déclaration de politique générale, à rendre effective la disposition réglementaire qui prévoit que priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel³⁰.

4.2.c. *Dispositions complémentaires*

Le travailleur aîné effectue au moins 150 heures de tutorat par an à destination des jeunes dans son entreprise (soit environ 4 heures par semaine) durant son temps de travail. Dans ce cadre, les employeurs qui s'inscrivent dans le Plan Tandem peuvent bénéficier de réductions groupes-cibles déjà existantes, à destination des tuteurs.

Globalement, au sein de l'entreprise qui recourt au Plan Tandem, le volume initial d'heures doit être au moins conservé (sous réserve de circonstances exceptionnelles justifiant des licenciements).

L'administration du système s'effectue au sein des Fonds de sécurité d'existence sectoriels, qui existent déjà dans la quasi totalité des secteurs.

Ces fonds, administrés par les partenaires sociaux, se chargeront, notamment, d'une part, de calculer "l'allocation Tandem", financée par des contributions de l'ONEm et de l'employeur et, d'autre part, de verser mensuellement au travailleur son allocation Tandem.

³⁰ La CCT 35, en son article 4, prévoit en effet que le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte, et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises et accepte le régime horaire proposé. Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein.

Zij zullen toezien op de goede werking van de regeling en deelnemen aan de in de wet bepaalde evaluatie ervan. Een en ander wordt op die manier beheerd in de Franstalige non-profitsector, tot grote tevredenheid van alle actoren.

4.2.d. Budgettaire aspecten

Voor de overheid is de budgettaire vergelijking neutraal (of zelfs lichtjes positief) aangezien de verhouding van de actieve werknemers toeneemt dankzij die regeling van arbeidstijdverdeling, wat een besparing met zich brengt voor de sociale zekerheid en de mogelijkheid biedt het RVA-aandeel van de Tandemuitering van de oudere werknemer te financieren.

Voor de werkgevers pakt de budgettaire vergelijking positief uit, aangezien de loonkosten voor een jonge werknemer lager liggen dan voor een oudere werknemer. Dat maakt het voor de werkgevers mogelijk hun aandeel in de Tandemuitering van de oudere werknemer te financieren en het saldo over te houden.

De deelname aan de regeling is vrijwillig, gunstig voor de werkgelegenheid en neutraal voor de overheidsfinanciën. De pensioenrechten van de oudere werknemers blijven onverkort behouden.

4.3. Samenvatting en leeswijzer

Onder “oudere werknemer” verstaat men een werknemer van 55 jaar of ouder. In sommige gevallen (zware beroepen, lange loopbaan of beroepen waarvoor binnen de NAR een overeenkomst bestaat) verstaat men onder “oudere werknemer” een werknemer van 50 jaar of ouder.

Onder “jonge werknemer” verstaat men een werknemer van minder dan 30 jaar. Er zijn geen anciënniteitsvoorwaarden.

Dankzij de door het fonds voor bestaanszekerheid gestorte Tandemuitering kan een deel van het loonverlies van de oudere werknemer als gevolg van zijn arbeidsduurverkorting worden gecompenseerd. Die uitkering wordt gefinancierd door:

1. de onderneming: een deel van de winst op de loonmassa voor de ondernemingen biedt de mogelijkheid het loonverlies van de oudere werknemer ten dele te compenseren; die investering wordt gerechtvaardigd door de verbetering van de werking van de onderneming en door de mogelijkheid jonge werknemers in dienst te nemen en in de beste

Ils veilleront au bon fonctionnement du système et participeront à son évaluation, prévue par la loi. C’est géré de cette façon dans le secteur non-marchand francophone, à la plus grande satisfaction de tous les acteurs.

4.2.d. Aspects budgétaires

L’équation budgétaire, pour les pouvoirs publics, est neutre (voire légèrement positive), dès lors que la proportion de travailleurs actifs augmente via ce système de partage du temps de travail, ce qui constitue une économie pour la sécurité sociale et permet de financer la partie ONEm de l’allocation Tandem du travailleur aîné.

L’équation budgétaire, pour les employeurs, est positive, dès lors que le coût barémique du jeune travailleur est moindre que celui du travailleur âgé, ce qui permet aux employeurs de financer la partie qui leur incombe de l’allocation Tandem du travailleur aîné et de conserver le solde.

Dès lors que la participation à ce système est volontaire, bénéfique pour l’emploi et neutre pour les finances publiques, les droits en matière de pensions des travailleurs aînés sont totalement conservés.

4.3. Résumé et glossaire

Par “travailleur aîné”, on entend le travailleur de 55 ans et plus. Dans certains cas (métiers lourds, carrière longue ou professions pour lesquelles il y a un accord au sein du CNT), on entend par “travailleur aîné” les travailleurs de 50 ans et plus.

Par “jeune travailleur”, on entend le travailleur de moins de 30 ans. Il n’y a pas de conditions relatives à l’ancienneté.

L’allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d’existence permet de compenser une partie de la perte de salaire du travailleur aîné, liée à la diminution de son temps de travail, et est financée par:

1. l’entreprise: une partie des gains effectués au niveau de la masse salariale par les entreprises permet de compenser, en partie, la perte de salaire du travailleur aîné; cet investissement se justifie par l’amélioration du fonctionnement de l’entreprise et la possibilité de recruter des travailleurs jeunes et de les former dans les meilleures conditions; l’entreprise

omstandigheden op te leiden; voorts behoudt de onderneming het saldo van het loonverschil, waardoor haar concurrentiekracht verbetert en haar kosten dalen;

1.a. ingeval de oudere werknemer naar een halftijdse baan overstapt, wordt de bijdrage van de onderneming berekend als volgt: $\frac{1}{4} \times \{\text{het brutoloon dat werd verdiend vóór het Tandemplan} - (\text{het halftijds brutoloon} + \text{tijds kredietuitkering})\}$;

1.b. ingeval de oudere werknemer naar een 3/5-baan overstapt, wordt de bijdrage van de onderneming berekend als volgt: $\frac{1}{5} \times \{\text{het brutoloon dat werd verdiend vóór het Tandemplan} - (\text{de 3/5-tijds brutoloon} + \text{tijds kredietuitkering})\}$;

2. de RVA: budgettair wordt die bijdrage van de RVA gefinancierd door het verschil tussen de loonkosten (gedeelte van de Tandemuitkering ten laste van de RVA, tijds kredietuitkering enzovoort) en de voordelen van de regeling (daling van de werkloosheid) voor de Staat; de bijdrage van de RVA aan de Tandemuitkering schommelt tussen 0 en 234 euro, zodat het totaalbedrag dat de oudere werknemer ontvangt minstens gelijk is aan:

2.a. in geval van een halftijdse baan: 75 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover het loon van de oudere werknemer niet hoger ligt dan een maximumbedrag van 4 500 euro bruto);

2.b. in geval van een 3/5-baan: 80 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover het loon van de oudere werknemer niet hoger ligt dan een maximumbedrag van 4 500 euro bruto).

De bijdrage van de RVA wordt berekend als volgt:

1. als de oudere werknemer naar een halftijdse baan overstapt: 75 % van het gemiddelde van de brutolonen van de voorbije drie jaar — het halftijdse brutoloon — tijds kredietuitkering — bijdrage van de onderneming tot de Tandemuitkering;

2. als de oudere werknemer naar een 3/5-baan overstapt: 80 % van het gemiddelde van de brutolonen van de voorbije drie jaar — het 3/5-brutoloon — tijds kredietuitkering — bijdrage van de onderneming tot de Tandemuitkering.

conserve par ailleurs le solde de la différence salariale, ce qui améliore sa compétitivité et diminue ses coûts;

1.a. dans le cas d'un passage à 1/2 temps du travailleur aîné, la contribution de l'entreprise est calculée comme suit: $\frac{1}{4} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 1/2 temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$;

1.b. dans le cas d'un passage à 3/5^e temps du travailleur aîné, la contribution de l'entreprise est calculée comme suit: $\frac{1}{5} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 3/5^e temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$;

2. l'ONEm: budgétairement, cette contribution de l'ONEm est alimentée par la différence entre le coût (partie de l'allocation Tandem à charge de l'ONEm, allocation crédit-temps,...) et les bénéfices du système (diminution du chômage) pour l'État; la contribution de l'ONEm à l'allocation Tandem varie de 0 à 234 euros, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit égal, au moins, à:

2.a. dans le cas d'un 1/2 temps: 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années (pour peu que le salaire du travailleur aîné ne dépasse pas un plafond fixé à 4 500 euros bruts);

2.b. dans le cas d'un 3/5^e temps: 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années (pour peu que le salaire du travailleur aîné ne dépasse pas un plafond fixé à 4 500 euros bruts).

La contribution de l'ONEm est calculée comme suit:

1. dans le cas d'un passage à 1/2 temps du travailleur aîné: 75 % de la moyenne des salaires bruts des trois dernières années — rémunération brute 1/2 temps — allocation crédit-temps — contribution de l'entreprise dans l'allocation Tandem;

2. dans le cas d'un passage à 3/5^e temps du travailleur aîné: 80 % de la moyenne des salaires bruts des trois dernières années — rémunération brute à 3/5^e temps — allocation crédit-temps — contribution de l'entreprise dans l'allocation Tandem.

5. Voorbeelden (in de veronderstelling dat de Koning de thans inzake tijdskrediet geldende bedragen overneemt)

5.1. In het geval van een werknemer die halftijds werkt (50%)

5. Exemples (dans l'hypothèse où le Roi reprendrait les montants actuellement applicables dans le domaine du crédit-temps)

5.1. Dans le cas du travailleur aîné qui passe à 1/2 temps

	Ouvrier — Arbeider	Travailleur dans une PME — Werknemer in KMO	Cadre — Kaderlid	Cadre supérieur — Hoger Kaderlid
Rémunération brute avant Plan Tandem <i>Brutoloon voor Tandemplan</i>	2 500 €	3 700 €	4 500 €	8 000 €
Rémunération brute à 1/2 temps <i>Brutoloon voor deeltijds werk</i>	1 250 €	1 850 €	2 250 €	4 000 €
Allocation crédit-temps <i>Tijdskrediet uitkering (RVA)</i>	479 €	479 €	479 €	479 €
Allocation Tandem - partie employeur <i>Tandem uitkering (bijdrage werkgever)</i>	193 € ^(*)	343 €	443 €	880 €
Allocation Tandem - partie ONEm <i>Tandem uitkering (RVA)</i>	0 ^(**)	103 €	203 €	234 €
Rémunération brute après Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan</i>	1 922 €	2 775 €	3 375 €	5 593 €
Rémunération brute après le Plan Tandem/ Rémunération brute avant le Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan/ Brutoloon voor Tandemplan</i>	77 %	75 %	75 %	70 %

5.2. In het geval van een werknemer die 3/5 werkt

5.2. Dans le cas du travailleur aîné qui passe à 3/5^e temps

	Ouvrier — Arbeider	Travailleur dans une PME — Werknemer in KMO	Cadre — Kaderlid	Cadre supérieur — Hoger Kaderlid
Rémunération brute avant Plan Tandem <i>Brutoloon voor Tandemplan</i>	2 500 € brut	3 700 € brut	4 500 € brut	8 000 € brut
Rémunération brute à 3/5 ^e temps <i>Brutoloon voor 3/5 werk</i>	1 500 €	2 220 €	2 700 €	4 800 €
Allocation crédit-temps <i>Tijdskrediet uitkering (RVA)</i>	383 €	383 €	383 €	383 €
Allocation Tandem - partie employeur <i>Tandem uitkering (bijdrage werkgever)</i>	123 €	219 €	283 €	563 €
Allocation Tandem - partie ONEm <i>Tandem uitkering (RVA)</i>	0 €	138 €	234 €	234 €
Rémunération brute après Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan</i>	2 006€	2 960 €	3 600 €	5 980€
Rémunération brute après le Plan Tandem/ Rémunération brute avant le Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan/ Brutoloon voor Tandemplan</i>	80 %	80 %	80 %	75 %

(*) $1/4 (2500 - (1250 + 479)) = 193$.

(**) 0 want brutoloon van halftijds werk + tijdskredietuitkering + werkgeversgedeelte van de Tandemuitkering is reeds hoger dan 75% van de bezoldiging voor het Tandemplan.

6. Wat zijn de voordelen voor de verschillende actoren?

6.1. Voor de jonge werknemer:

Eerste werkervaring, indienstneming en opleiding.

Het halftijds loon is weliswaar laag, maar de inkomensgarantie blijft behouden om de bezoldiging aan te vullen³¹.

Mogelijkheid om met een tweede deeltijdbaan aan een voltijdse betrekking te komen.

³¹ Met dat gegeven wordt ook rekening gehouden als wij het hebben over de budgettaire neutraliteit van het Tandemplan voor de overheidsfinanciën.

(*) = $1/4 (2500 - (1250 + 479)) = 193$.

(**) 0 parce que la rémunération brute à 1/2 temps + allocation crédit temps + partie employeurs de l'allocation Tandem est déjà supérieure à 75 % de la rémunération avant le Plan Tandem.

6. Quels sont les avantages pour les différents acteurs?

6.1. Pour le jeune travailleur:

Première expérience professionnelle, embauche et formation.

Si le salaire à mi-temps est faible, il y a cependant le maintien de l'allocation de garantie de revenus pour compléter la rémunération³¹.

Possibilité d'un second mi-temps pour obtenir un temps plein.

³¹ Cet élément est aussi pris en compte lorsque nous évoquons la neutralité budgétaire du Plan Tandem pour les finances publiques.

Er wordt in dat opzicht aan herinnerd dat de federale regering van de 53^e regeerperiode zich er in het kader van haar beleidsverklaring toe heeft verbonden daadwerkelijk toepassing te verlenen aan de reglementaire bepaling op grond waarvan prioriteit moet worden verleend aan de vrijwillige arbeidsduurverlenging van de deeltijders (zie hierboven).

6.2. *Voor de oudere werknemer:*

Vermindering van de arbeidstijd vanaf 55 jaar (behalve uitzonderingen voor bepaalde categorieën van werknemers met een zwaar beroep, die vanaf 50 jaar mogen vertrekken). Dat biedt de mogelijkheid het actieve leven in optimale omstandigheden te verlengen en het vergemakkelijkt de overgang van het beroepsleven naar het pensioen.

De deeltijdarbeid wordt voor de berekening van het pensioen volledig gelijkgesteld (dat is sinds de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo niet meer het geval).

De koopkracht blijft grotendeels behouden.

Overdracht en valorisatie van ervaring.

6.3. *Voor de onderneming:*

Organiseren van de ervaringsoverdracht en vooruitlopen op de nakende vergrijzing.

Vermindering van de loonkosten van de onderneming, zonder ontslagen, omdat een jonge werknemer goedkoper is dan een oudere werknemer, zelfs na storting van het gedeelte "onderneming" van de Tandemuitkering. Mogelijkheid tot vermindering van de sociale bijdragen "Mentorschap". Bijdrage tot de sociale vrede binnen de onderneming door de arbeid van de oudere werknemers aan te passen.

6.4. *Voor de overheid:*

Werkgelegenheid voor jonge werkzoekenden en dus toename van de actieve bevolking.

Goed beheer van de demografische ontwikkeling.

Budgettaire neutraliteit.

À cet égard, rappelons que le gouvernement fédéral de la législature 53 s'est engagé, dans le cadre de sa déclaration de politique générale, à rendre effective la disposition réglementaire qui prévoit que priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel (cf. ci-avant).

6.2. *Pour le travailleur aîné:*

Réduction du temps de travail à mi-temps à partir de 55 ans (sauf exceptions pour certaines catégories de travailleurs ayant des carrières lourdes qui peuvent partir à 50 ans), ce qui permet d'allonger la vie active dans de bonnes conditions et facilite le passage de la vie active vers la pension.

Temps partiel assimilé complètement dans le calcul de la pension (ce qui n'est plus le cas depuis la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo).

Maintien d'une grande partie du pouvoir d'achat.

Transmission et valorisation de l'expérience.

6.3. *Pour l'entreprise:*

Organisation du transfert de l'expérience et anticipation des changements démographiques.

Diminution du coût salarial de l'entreprise, sans licenciement, puisque le jeune travailleur coûte moins que le travailleur aîné, même après le versement de la partie "entreprise" de l'allocation Tandem. Possibilité de réduction de cotisations sociales "Tutorat". Contribution à la paix sociale au sein de l'entreprise, en adaptant le travail des travailleurs aînés.

6.4. *Pour l'État:*

Mise à l'emploi de jeunes demandeurs d'emploi, et donc augmentation de la population ayant un emploi.

Bonne gestion de l'évolution démographique.

Neutralité sur le plan budgétaire.

7. Voorstelling en evaluatie van het Tandemplan ("Plan Tandem") en het Mentorschapsplan ("Plan Tutorat") voor de non-profitsector in Wallonië en de Franse Gemeenschap

7.1. Tandemplan

7.1.a. Werking

Op initiatief van de Ecolo-ministers Nicole Maréchal (bevoegd voor Jeugdzorg in de Franse Gemeenschap) en Thierry Detienne (bevoegd voor Personen met een handicap in het Waalse Gewest) werd begin jaren 2000, als onderdeel van de non-profitovereenkomsten, in Franstalig België het "Plan Tandem" (hierna Tandemplan) ingevoerd; dat gebeurde onder het paritair subcomité 319.02 (paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap).

Van het Tandemplan bestaan diverse varianten, naar gelang van de sector. Het algemeen beginsel bestaat erin dat voltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar³² in een regeling van halftijds tijdskrediet kunnen stappen en voor de vrijgekomen helft van hun arbeidstijd worden vervangen door een jongere werknemer.

De oudere werknemer gaat met andere woorden halftijds werken in het raam van een tijdskredietregeling. Met de aldus uitgespaarde helft van het loon wordt een jongere en beginnende werknemer in dienst genomen, die gezien zijn lagere anciënniteit minder kost.

Het aldus ontstane loonverschil (conform de loonschaal) wordt doorgestort aan de oudere werknemer. De tijdskredietuitkering, het gerecupereerde loonverschil en het halftijdse loon samen maken dat de oudere werknemer 80 % van zijn oorspronkelijk voltijds brutoloon behoudt. Voorts is zijn sociale zekerheid volledig gedekt en behoudt hij zijn pensioenrechten.

Voor de pensioenberekening gold aanvankelijk een volledige gelijkschakeling, maar sinds de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo is die jammer genoeg nog slechts gedeeltelijk. De indieners van dit wetsvoorstel zullen een bijkomend wetsvoorstel indienen om die absurde ingreep bij te sturen.

³² 50 jaar, maar vervolgens 55, ingevolge de aanscherping van de tijdskredietvoorwaarden waartoe de regering-Di Rupo in december 2011 heeft besloten.

7. Présentation et évaluation du Plan Tandem et du Plan Tutorat, tels qu'ils existent dans le secteur non-marchand en Wallonie et en Communauté française

7.1. Le Plan Tandem

7.1.a. Fonctionnement

Le Plan Tandem a initialement été introduit au début des années 2000 au niveau de la sous-commission paritaire 319.02 (sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone) dans le cadre des accords du non-marchand, à l'initiative des ministres ECOLO Nicole Maréchal (Aide à la Jeunesse, Communauté française) et Thierry Detienne (Personnes Handicapées, Région Wallonne).

Le Plan Tandem a été décliné en plusieurs modalités. Le principe général consiste à ce que des travailleurs de plus de 50 ans³² s'inscrivent dans le crédit-temps à mi-temps et soient remplacés, pour ce mi-temps, par un jeune travailleur.

Concrètement, le travailleur aîné réduit ses prestations à un mi-temps dans le cadre du crédit-temps. Avec l'autre moitié du salaire, on engage un jeune travailleur débutant dont le coût, vu l'ancienneté moindre, est plus réduit.

On rétrocède la différence de salaire au travailleur aîné (différence barémique). Avec la somme de l'allocation crédit-temps, de cette différence barémique et de son salaire mi-temps, le travailleur aîné atteint 80 % de son salaire brut. Le travailleur aîné conserve, par ailleurs, une couverture sociale complète et ses droits en matière de pension.

L'assimilation pour le calcul de la pension était totale au début du système, mais n'est malheureusement plus que partielle depuis la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo. Les auteurs de la présente proposition de loi entendent introduire une autre proposition de loi afin de corriger cette mesure absurde.

³² 50 ans puis 55, depuis le durcissement de l'accès au crédit-temps décidé par le gouvernement Di Rupo, en décembre 2011.

In de sectoren waar het Tandemplan wordt uitgevoerd, blijft de subsidiërende overheid de oudere werknemer de vergoedingen uitkeren alsof hij nog voltijds werkte. Dankzij die volledige subsidiëring kan het uitgespaarde loonschaalgedeelte worden terugbetaald aan de oudere werknemer. Voor de werkgever blijft de hele operatie financieel neutraal.

De werkgeversbijdragen worden geïnd door een specifiek Fonds voor bestaanszekerheid, het zogeheten *Old Timer-fonds*³³, dat ook het uitgespaarde loonschaalverschil aan de oudere werknemer doorstort.

7.1.b. Evaluatie van het Tandemplan

In oktober 2005 werd van het Tandemplan een evaluatie gemaakt door Sonecom³⁴. Die evaluatie was voornamelijk toegespitst op de “oudere” werknemers en heeft onder meer het volgende aan het licht gebracht:

1. 94,2 % van de begunstigden van het Tandemplan en 83 % van de potentiële begunstigden zijn van mening dat het Tandemplan aan hun verwachtingen beantwoordt wat loopbaaneindeplanning betreft (blz. 81);

2. de actoren van de sector zijn er doorgaans trots op dat de werknemers deze kans wordt geboden (blz.88);

3. de omschakeling naar een lichtere arbeidstijdregeling wordt op persoonlijk vlak veeleer positief gepercipieerd; op een schaal van 1 (uitermate negatief) tot 10 (volstrekt positief) geven de potentiële begunstigden een gemiddelde score van 9 aan (blz. 119);

4. over het algemeen betekent het Tandemplan voor de oudere werknemer minder werkdruk, minder zwaar werk en minder stress; voorts voelen de meeste werknemers zich dankzij de instap in het Tandemplan opnieuw meer gemotiveerd op de werkvloer (blz. 120 e.v.); ten slotte blijkt de omschakeling naar een lichtere arbeidstijdregeling ook op professioneel vlak gunstig te worden gepercipieerd; op een schaal van 0 tot 10 geven de potentiële begunstigden hiervoor een gemiddelde score van 8 aan.

³³ <http://www.plantandem.be/>

³⁴ Sonecom, 2005, Évaluation du Plan Tandem, Rapport analytique final.

Dans les secteurs où le Plan Tandem est mis en œuvre, le pouvoir subsidiant accepte de continuer à intervenir financièrement de manière complète en faveur du travailleur aîné, comme s’il était à temps plein. C’est cette subside complète qui permet le versement de la partie “différence barémique” au travailleur âgé. Côté employeur, l’opération est budgétairement neutre.

C’est un Fonds de sécurité d’existence spécifique (le fonds “*Old Timer*”³³) qui perçoit les cotisations de l’entreprise et assure le paiement de la différence barémique au travailleur aîné.

7.1.b. Évaluation du Plan Tandem

En octobre 2005, une évaluation du Plan Tandem a été réalisée par la SONECOM³⁴. Cette évaluation qui s’est, pour l’essentiel, focalisée sur les travailleurs “aînés” a, entre autres, mis en lumière les éléments suivants:

1. 94,2 % des bénéficiaires du Plan Tandem et 83 % des bénéficiaires potentiels estiment que le plan correspond à leurs attentes en termes d’aménagement de la fin de carrière (page 81);

2. les acteurs du secteur sont en général fiers de cette opportunité offerte aux travailleurs (p. 88);

3. le passage à un horaire allégé a plutôt été très bénéfique au niveau personnel; sur une échelle allant de 1 “totalement désastreux” à 10 “totalement bénéfique”, les bénéficiaires potentiels accordent une note moyenne de 9/10 (page 119);

4. le Plan Tandem signifie, en règle générale, une charge de travail moins lourde, un travail moins pénible, un allègement du stress professionnel pour les travailleurs aînés; par ailleurs, l’entrée dans le Plan Tandem procure une nouvelle motivation pour le travail effectué quotidiennement pour une majorité des travailleurs (pages 120 et suivantes); de manière globale, le passage à un horaire allégé a globalement été bénéfique au niveau professionnel; sur une échelle allant de 1 à 10, les bénéficiaires potentiels accordent une note moyenne de 8/10 à cette question.

³³ <http://www.plantandem.be/>

³⁴ Sonecom, 2005, Évaluation du Plan Tandem, Rapport analytique final.

7. 2. Mentorschapsplan

Het in Franstalig België ingevoerde “Plan Tutorat” (hierna Mentorschapsplan) is in werkelijkheid een uitvloeisel van het Tandemplan voor de non-profitsector. Het Mentorschapsplan is een facultatief onderdeel, dat op het Tandemplan geënt is.

Gedurende de vrijgekomen halftijdse arbeidstijd kan de oudere werknemer mentorschapstaken verrichten (binnen de onderneming of elders). De werknemer wordt betaald door de onderneming waar hij jongere werknemers begeleidt of opleidt (die vergoedingen komen bovenop zijn vergoedingen in het raam van het Tandemplan). Het Fonds voor bestaanszekerheid kent de ondernemingen een uitkering toe om de kosten van de mentorschapsuren te vergoeden.

Mentorschap is essentieel voor de non-profitsector, gelet op de vaststellingen die op de arbeidsmarkt worden gedaan en op de behoeften van de ondernemingen (kennis en ervaring van oudere werknemers doorgeven en de vaardigheden van jongere werknemers ontwikkelen). Mentorschap maakt dan ook volwaardig deel uit van dit Tandemplan.

7. 2. Le Plan Tutorat

Le Plan Tutorat est en réalité le second volet des mesures du Plan Tandem appliqué au secteur non-marchand. Il s'agit d'un volet facultatif qui se superpose au Plan Tandem.

Durant son mi-temps non travaillé, le travailleur aîné peut effectuer des heures de tutorat (dans son entreprise ou ailleurs). Le travailleur est payé par l'entreprise dans laquelle il forme (ces rémunérations sont ajoutées à ce qu'il perçoit dans le cadre du Plan Tandem). Le Fonds de sécurité d'existence octroie une allocation aux entreprises, couvrant le coût des heures de tutorat.

La dimension de tutorat est essentielle pour le secteur marchand, au vu des constats posés au niveau du marché de l'emploi et au niveau des besoins des entreprises (nécessité de transmettre le savoir des aînés et nécessité de développer les compétences des jeunes). C'est la raison pour laquelle elle est partie intégrante de ce Plan Tandem pour l'emploi.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

Nr. 53 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 4

Een punt 4° toevoegen, luidende:

“4° de personen die een beroep hebben uitgeoefend dat voldoet aan de zwaartecriteria als bepaald door de Koning op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.”.

VERANTWOORDING

Het is bekend dat in België de levensverwachting in goede gezondheid 64,4 jaar bedraagt voor de mannen en 65,4 jaar voor de vrouwen.

Zoals echter is gebleken uit de studie *Les inégalités sociales de santé en Belgique* van Van Oyen *et al.* uit 2011, bestaan er grote verschillen naar gelang van het sociaal-economisch milieu en de genoten opleiding. Mensen met een lager studieniveau, die doorgaans zwaardere beroepen uitoefenen, hebben immers een lagere levensverwachting in goede gezondheid.

Het verschil in levensverwachting in goede gezondheid naar gelang van het sociaaleconomisch milieu bedraagt aldus 17,8 jaar voor de mannen en 24,7 jaar voor de vrouwen.

Twee mensen in verschillende situaties (namelijk zij die een beroep uitoefenen dat voldoet aan de zwaartecriteria en zij die geen dergelijk beroep uitoefenen) op identieke wijze behandelen, valt dus niet te verantwoorden in het licht van het in de grondwet verankerd gelijkheidsbeginsel.

Uit een juridisch en sociaal oogpunt is het dan ook essentieel in uitzonderingen te voorzien voor de beroepen die voldoen aan de zwaartecriteria.

Dit amendement strekt er bijgevolg toe deze uitzonderingen in te stellen voor het openbaar ambt.

N° 53 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 4

Insérer un point 4°, rédigé comme suit:

“4° aux personnes qui ont exercé un métier répondant aux critères de pénibilité tels que définis par le Roi sur avis conforme du Conseil National du Travail.”.

JUSTIFICATION

Nous le savons, l'espérance de vie en bonne santé est en Belgique de 64,4 années pour les hommes et 65,4 années pour les femmes.

Cependant, comme l'a démontré une étude “Les inégalités sociales de santé en Belgique” réalisée, en 2011, par M. Van Oyen *et al.*, il existe une grande disparité en fonction du milieu socio-économique et des études réalisées. En effet, les personnes ayant un faible niveau d'étude qui exercent, généralement, des métiers plus pénibles ont une espérance de vie en bonne santé inférieure.

La différence d'espérance de vie en bonne santé en fonction du milieu socio-économique est ainsi de 17,8 années pour les hommes et 24,7 années pour les femmes.

Traiter de la même manière, deux personnes dans des situations différentes, à savoir celles qui exercent un métier qui répond aux critères de pénibilité et celles qui ne l'exercent pas, n'est donc pas justifiable au regard de notre principe constitutionnel d'égalité.

Il est donc juridiquement et socialement primordial de prévoir des exceptions pour les métiers qui répondent aux critères de pénibilité.

Le présent amendement vise donc à introduire ces exceptions pour la fonction publique.

Frédéric DAERDEN (PS)
ERIC MASSIN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 54 VAN DE HEER DELIZÉE c.s.

Art. 20/1 (*nieuw*)

In het ontworpen hoofdstuk 1 wordt een artikel 20/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 20/1. De artikelen 12 en 18 zijn niet van toepassing op de personen die een beroep hebben uitgeoefend dat voldoet aan de zwaartecriteria als bepaald door de Koning op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.”.

VERANTWOORDING

Het is bekend dat in België de levensverwachting in goede gezondheid 64,4 jaar bedraagt voor de mannen en 65,4 jaar voor de vrouwen.

Zoals echter is gebleken uit de studie *Les inégalités sociales de santé en Belgique* van Van Oyen *et al.* uit 2011, bestaan er grote verschillen naar gelang van het sociaal-economisch milieu en de genoten opleiding. Mensen met een lager studieniveau, die doorgaans zwaardere beroepen uitoefenen, hebben immers een lagere levensverwachting in goede gezondheid.

Het verschil in levensverwachting in goede gezondheid naar gelang van het sociaaleconomisch milieu bedraagt aldus 17,8 jaar voor de mannen en 24,7 jaar voor de vrouwen.

Twee mensen in verschillende situaties (namelijk zij die een beroep uitoefenen dat voldoet aan de zwaartecriteria en zij die geen dergelijk beroep uitoefenen) op identieke wijze behandelen, valt dus niet te verantwoorden in het licht van het in de grondwet verankerd gelijkheidsbeginsel.

Uit een juridisch en sociaal oogpunt is het dan ook essentieel in uitzonderingen te voorzien voor de beroepen die voldoen aan de zwaartecriteria.

Dit amendement strekt er bijgevolg toe deze uitzonderingen in te stellen voor het openbaar ambt.

N° 54 DE M. DELIZÉE ET CONSORTS

Art. 20/1 (*nouveau*)

Insérer un article 20/1, rédigé comme suit:

“Art. 20/1. Les articles 12 et 18 ne sont pas applicables aux personnes qui ont exercé un métier répondant aux critères de pénibilité tels que définis par le Roi sur avis conforme du Conseil National du Travail.”.

JUSTIFICATION

Nous le savons, l'espérance de vie en bonne santé est en Belgique de 64,4 années pour les hommes et 65,4 années pour les femmes.

Cependant, comme l'a démontré une étude “Les inégalités sociales de santé en Belgique” réalisée, en 2011, par M. Van Oyen *et al.*, il existe une grande disparité en fonction du milieu socio-économique et des études réalisées. En effet, les personnes ayant un faible niveau d'étude qui exercent, généralement, des métiers plus pénibles ont une espérance de vie en bonne santé inférieure.

La différence d'espérance de vie en bonne santé en fonction du milieu socio-économique est ainsi de 17,8 années pour les hommes et 24,7 années pour les femmes.

Traiter de la même manière, deux personnes dans des situations différentes, à savoir celles qui exercent un métier qui répond aux critères de pénibilité et celles qui ne l'exercent pas, n'est donc pas justifiable au regard de notre principe constitutionnel d'égalité.

Il est donc juridiquement et socialement primordial de prévoir des exceptions pour les métiers qui répondent aux critères de pénibilité.

Le présent amendement vise donc à introduire ces exceptions.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)

Nr. 55 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 27

De woorden “met ingang van 1 januari 2015” **vervangen door de woorden** “op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad”.

VERANTWOORDING

De terugwerkende kracht van de maatregelen met ingang van 1 januari 2015 is geenszins verantwoord.

Zoals de Raad van State immers aangeeft kan de terugwerkende kracht van wetten enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Bovendien mag de terugwerkende kracht niet tot doel hebben in te grijpen in hangende gedingen, tenzij uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever.

Als de RVP de in de bepalingen van het wetsontwerp vervatte regels echter al toepast, waarom zou men ze dan willen verduidelijken, tenzij de toepassing van de regels door de RVP niet helemaal in overeenstemming zou zijn met wat de wetgeving bepaalt?

Bijgevolg lijkt de terugwerkende kracht bedoeld te zijn om eventueel in te grijpen in hangende gedingen. Bovendien worden geen uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang ingeroepen om de terugwerkende kracht te verantwoorden.

Dit amendement strekt er dus toe die terugwerkende kracht af te schaffen.

N° 55 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 27

Remplacer les mots “1^{er} janvier 2015” **par les mots** “jour de sa publication au Moniteur belge”.

JUSTIFICATION

Le caractère rétroactif des mesures au 1^{er} janvier 2015 n’est aucunement justifié.

En effet, comme l’indique le Conseil d’État, la rétroactivité des lois peut uniquement être justifiée lorsqu’elle est indispensable pour réaliser un objectif d’intérêt général et ne peut avoir pour but d’intervenir dans des litiges en cours, à moins que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d’intérêt général justifient l’intervention du législateur.

Or, si l’ONP applique déjà les règles prévues par les dispositions en projet, pourquoi vouloir les clarifier si ce n’est que la pratique de l’ONP n’est pas entièrement conforme à ce qui figure dans la législation?

Dès lors, le but de l’effet rétroactif semble être de peut-être intervenir dans des litiges en cours et aucune circonstance exceptionnelle ou motif impérieux d’intérêt général n’a été avancé pour justifier la rétroactivité.

Le présent amendement vise donc à supprimer cette rétroactivité.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 56 VAN DE HEER MASSIN c.s.

Art. 28/1 (*nieuw*)**Een artikel 28/1 invoegen, luidende:**

“Art. 28/1. Artikel 28 is niet van toepassing op de personen die een beroep hebben uitgeoefend dat voldoet aan de zwaartecriteria als bepaald door de Koning op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.”.

VERANTWOORDING

Het is bekend dat in België de levensverwachting in goede gezondheid 64,4 jaar bedraagt voor de mannen en 65,4 jaar voor de vrouwen.

Zoals echter is gebleken uit de studie *Les inégalités sociales de santé en Belgique* van Van Oyen *et al.* uit 2011, bestaan er grote verschillen naar gelang van het sociaal-economisch milieu en de genoten opleiding. Mensen met een lager studieniveau, die doorgaans zwaardere beroepen uitoefenen, hebben immers een lagere levensverwachting in goede gezondheid.

Het verschil in levensverwachting in goede gezondheid naar gelang van het sociaaleconomisch milieu bedraagt aldus 17,8 jaar voor de mannen en 24,7 jaar voor de vrouwen.

Twee mensen in verschillende situaties (namelijk zij die een beroep uitoefenen dat voldoet aan de zwaartecriteria en zij die geen dergelijk beroep uitoefenen) op identieke wijze behandelen, valt dus niet te verantwoorden in het licht van het in de grondwet verankerd gelijkheidsbeginsel.

Uit een juridisch en sociaal oogpunt is het dan ook essentieel in uitzonderingen te voorzien voor de beroepen die voldoen aan de zwaartecriteria.

Dit amendement strekt er bijgevolg toe deze uitzonderingen in te stellen voor het openbaar ambt.

N° 56 DE M. MASSIN ET CONSORTS

Art. 28/1 (*nouveau*)**Insérer un article 28/1, rédigé comme suit:**

“Art. 28/1. L'article 28 n'est pas applicable aux personnes qui ont exercé un métier répondant aux critères de pénibilité tels que définis par le Roi sur avis conforme du Conseil National du Travail.”.

JUSTIFICATION

Nous le savons, l'espérance de vie en bonne santé est en Belgique de 64,4 années pour les hommes et 65,4 années pour les femmes.

Cependant, comme l'a démontré une étude “Les inégalités sociales de santé en Belgique” réalisée, en 2011, par M. Van Oyen *et al.*, il existe une grande disparité en fonction du milieu socio-économique et des études réalisées. En effet, les personnes ayant un faible niveau d'étude qui exercent, généralement, des métiers plus pénibles ont une espérance de vie en bonne santé inférieure.

La différence d'espérance de vie en bonne santé en fonction du milieu socio-économique est ainsi de 17,8 années pour les hommes et 24,7 années pour les femmes.

Traiter de la même manière, deux personnes dans des situations différentes, à savoir celles qui exercent un métier qui répond aux critères de pénibilité et celles qui ne l'exercent pas, n'est donc pas justifiable au regard de notre principe constitutionnel d'égalité.

Il est donc juridiquement et socialement primordial de prévoir des exceptions pour les métiers qui répondent aux critères de pénibilité.

Le présent amendement vise donc à introduire ces exceptions.

Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 57 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 46

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“De artikelen 28, 2° en 3°, 34, 3° en 35 tot 45 hebben uitwerking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.”.

VERANTWOORDING

De terugwerkende kracht van de maatregelen met ingang van 1 januari 2015 is geenszins verantwoord.

Zoals de Raad van State immers aangeeft kan de terugwerkende kracht van wetten enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Bovendien mag de terugwerkende kracht niet tot doel hebben in te grijpen in hangende gedingen, tenzij uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever.

Als de RVP de in de bepalingen van het wetsontwerp vervatte regels echter al toepast, waarom zou men ze dan willen verduidelijken, tenzij de toepassing van de regels door de RVP niet helemaal in overeenstemming zou zijn met wat de wetgeving bepaalt?

Bijgevolg lijkt de terugwerkende kracht bedoeld te zijn om eventueel in te grijpen in hangende gedingen. Bovendien worden geen uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang ingeroepen om de terugwerkende kracht te verantwoorden.

Dit amendement strekt er dus toe die terugwerkende kracht af te schaffen.

N° 57 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 46

Remplacer cet article par la disposition suivante:

“Art. 46. Les articles 28, 2° et 3°, 34, 3° et 35 à 45 produisent leurs effets le jour de leur publication au Moniteur belge.”.

JUSTIFICATION

Le caractère rétroactif des mesures au 1^{er} janvier 2015 n'est aucunement justifié.

En effet, comme l'indique le Conseil d'État, la rétroactivité des lois peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable pour réaliser un objectif d'intérêt général et ne peut avoir pour but d'intervenir dans des litiges en cours, à moins que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient l'intervention du législateur.

Or, si l'ONP applique déjà les règles prévues par les dispositions en projet, pourquoi vouloir les clarifier si ce n'est que la pratique de l'ONP n'est pas entièrement conforme à ce qui figure dans la législation?

Dès lors, le but de l'effet rétroactif semble être de peut-être intervenir dans des litiges en cours et aucune circonstance exceptionnelle ou motif impérieux d'intérêt général n'a été avancé pour justifier la rétroactivité.

Le présent amendement vise donc à supprimer cette rétroactivité.

Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 58 VAN DE HEER **DELIZÉE c.s.**

Art. 48

De woorden “met ingang van 1 januari 2015” vervangen door de woorden “op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad”.

VERANTWOORDING

De terugwerkende kracht van de maatregelen met ingang van 1 januari 2015 is geenszins verantwoord.

Zoals de Raad van State immers aangeeft kan de terugwerkende kracht van wetten enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Bovendien mag de terugwerkende kracht niet tot doel hebben in te grijpen in hangende gedingen, tenzij uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever.

Als de RVP de in de bepalingen van het wetsontwerp vervatte regels echter al toepast, waarom zou men ze dan willen verduidelijken, tenzij de toepassing van de regels door de RVP niet helemaal in overeenstemming zou zijn met wat de wetgeving bepaalt?

Bijgevolg lijkt de terugwerkende kracht bedoeld te zijn om eventueel in te grijpen in hangende gedingen. Bovendien worden geen uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang ingeroepen om de terugwerkende kracht te verantwoorden.

Dit amendement strekt er dus toe die terugwerkende kracht af te schaffen.

N° 58 DE M. **DELIZÉE ET CONSORTS**

Art. 48

Remplacer les mots “1^{er} janvier 2015” par les mots “jour de sa publication au Moniteur belge”.

JUSTIFICATION

Le caractère rétroactif des mesures au 1^{er} janvier 2015 n’est aucunement justifié.

En effet, comme l’indique le Conseil d’État, la rétroactivité des lois peut uniquement être justifiée lorsqu’elle est indispensable pour réaliser un objectif d’intérêt général et ne peut avoir pour but d’intervenir dans des litiges en cours, à moins que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d’intérêt général justifient l’intervention du législateur.

Or, si l’ONP applique déjà les règles prévues par les dispositions en projet, pourquoi vouloir les clarifier si ce n’est que la pratique de l’ONP n’est pas entièrement conforme à ce qui figure dans la législation?

Dès lors, le but de l’effet rétroactif semble être de peut-être intervenir dans des litiges en cours et aucune circonstance exceptionnelle ou motif impérieux d’intérêt général n’a été avancé pour justifier la rétroactivité.

Le présent amendement vise donc à supprimer cette rétroactivité.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)

Nr. 59 VAN DE HEER **MASSIN c.s.**

Art. 50

De woorden “met ingang van 1 januari 2015” vervangen door de woorden “op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad”.

VERANTWOORDING

De terugwerkende kracht van de maatregelen met ingang van 1 januari 2015 is geenszins verantwoord.

Zoals de Raad van State immers aangeeft kan de terugwerkende kracht van wetten enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Bovendien mag de terugwerkende kracht niet tot doel hebben in te grijpen in hangende gedingen, tenzij uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever.

Als de RVP de in de bepalingen van het wetsontwerp vervatte regels echter al toepast, waarom zou men ze dan willen verduidelijken, tenzij de toepassing van de regels door de RVP niet helemaal in overeenstemming zou zijn met wat de wetgeving bepaalt?

Bijgevolg lijkt de terugwerkende kracht bedoeld te zijn om eventueel in te grijpen in hangende gedingen. Bovendien worden geen uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang ingeroepen om de terugwerkende kracht te verantwoorden.

Dit amendement strekt er dus toe die terugwerkende kracht af te schaffen.

N° 59 DE M. **MASSIN ET CONSORTS**

Art. 50

Remplacer les mots “1^{er} janvier 2015” par les mots “jour de sa publication au Moniteur belge”.

JUSTIFICATION

Le caractère rétroactif des mesures au 1^{er} janvier 2015 n'est aucunement justifié.

En effet, comme l'indique le Conseil d'État, la rétroactivité des lois peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable pour réaliser un objectif d'intérêt général et ne peut avoir pour but d'intervenir dans des litiges en cours, à moins que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient l'intervention du législateur.

Or, si l'ONP applique déjà les règles prévues par les dispositions en projet, pourquoi vouloir les clarifier si ce n'est que la pratique de l'ONP n'est pas entièrement conforme à ce qui figure dans la législation?

Dès lors, le but de l'effet rétroactif semble être de peut-être intervenir dans des litiges en cours et aucune circonstance exceptionnelle ou motif impérieux d'intérêt général n'a été avancé pour justifier la rétroactivité.

Le présent amendement vise donc à supprimer cette rétroactivité.

Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 60 VAN DE HEER **MASSIN c.s.**

Art. 26/1 (*nieuw*)

Onder een Hoofdstuk 3/1 “Gelijke kansen”, een artikel 26/1 invoegen, luidende:

“Art. 26/1. In artikel 34, § 2, 6., van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt a) worden de woorden “die de inkomensgarantie-uitkering genieten en” weggelaten;

2° punt b) wordt weggelaten.

De Koning is gemachtigd de bepaling in het voorgaande lid te wijzigen.”

VERANTWOORDING

De loopbanen van vrouwen zijn over het algemeen korter dan die van mannen, wegens een verschillende berekeningswijze die in hun nadeel speelt.

Voor de vrijwillige deeltijdwerkers, waar de vrouwen de overgrote meerderheid van uitmaken, geldt immers een regeling waarbij het aantal gepresteerde jaren wordt samengedrukt, wat leidt tot een verkorting van de duur van hun loopbaan.

Zoals door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen gevraagd wordt, moet met dit mechanisme van samendrukking volledig komaf worden gemaakt, aangezien het een schending inhoudt van het algemeen *prorata temporis*-beginsel dat met name wordt voorgeschreven door cao 35, gewijzigd bij cao 35*bis*, door het Europees recht en door het in onze Grondwet vervatte gelijkheidsbeginsel.

In het arrest-Elbal Moreno van 22 november 2012 (zaak 385/11) antwoordt het Hof van Justitie van de Europese Unie aan een Spaanse rechtbank dat artikel 4 van Richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978 in strijd is met de Spaanse socialezekerheidswet, die eist dat deeltijdwerkers verhoudingsgewijs

N° 60 DE M. **MASSIN ET CONSORTS**

Art. 26/1 (*nouveau*)

Sous un chapitre 3/1, “Egalité des chances” insérer un article 26/1, rédigé comme suit:

“Art. 26/1. A l’article 34, § 1^{er} de l’arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, sont apportées les modifications suivantes:

1° au point a): les mots “qui bénéficient de l’allocation de garantie de revenus, et sont supprimés:

2° le point b) est supprimé:

Le Roi est habilité à modifier la disposition visée à l’alinéa précédent.”

JUSTIFICATION

Les carrières des femmes sont, généralement, plus courtes que celles des hommes notamment, à cause d’un calcul différencié qui leur portent préjudice.

En effet, pour les travailleurs à temps partiel volontaire, dont les femmes constituent l’écrasante majorité, il existe un système de compression des années de prestations qui provoque une réduction de la durée de leur carrière.

Conformément aux demandes du Conseil de l’égalité des chances pour les hommes et les femmes, il y a lieu d’abandonner complètement ce mécanisme de la “compression” qui enfreint le principe général du “*prorata temporis*” prescrit notamment par la CCT 35 modifiée par la CCT 35*bis*, par le droit européen et par notre principe constitutionnel d’égalité.

Ainsi, dans l’arrêt Elbal Moreno du 22 novembre 2012 (affaire 385/11), la Cour de Justice de l’Union Européenne répond à un Tribunal espagnol que l’article 4 de la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978, s’oppose à la loi de sécurité sociale espagnole qui exige des travailleurs à temps partiel, une durée

langer bijdragen dan de voltijdwerkers om toegang te hebben tot een op bijdragebetaling gestoeld rustpensioen.

Voorts verbiedt het in onze Grondwet verankerde gelijkheidsbeginsel dat, zoals in dit geval, analoge situaties zonder verantwoording verschillend worden behandeld.

Dit amendement strekt er bijgevolg toe komaf te maken met die samendrukkingsregel.

de cotisation proportionnellement plus importante à celle des travailleurs à temps plein pour accéder, à une pension de retraite de type contributif.

En outre, notre principe constitutionnel d'égalité s'oppose au fait de traiter, comme en l'espèce, sans justification, de manière différente des situations analogues.

Le présent amendement vise donc à supprimer ce principe de la compression.

Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX(PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

Nr. 61 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 19

In het eerste lid, de bepaling onder 1° vervangen door wat volgt:

“1° de opzeggingstermijn heeft een aanvang genomen vóór 1 januari 2015 of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode heeft een aanvang genomen vóór 1 januari 2015;”.

VERANTWOORDING

De in uitzicht gestelde regeling moet worden gewijzigd omdat ze niet overeenstemt met het beginsel van de niet-retroactiviteit van de wetten, zoals de Raad van State aangeeft in zijn advies Nr. 57-658/1-2.

Het beginsel van de niet-retroactiviteit van de wetten impliceert dat een wet niet kan worden toegepast op handelingen of feiten die vóór de inwerkingtreding ervan hebben plaatsgevonden. Anders gesteld: het is de bedoeling de burger te waarborgen dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat hij de gevolgen van een welbepaalde handeling kan voorzien op het ogenblik dat ze wordt gesteld.

Volgens eensluidende rechtspraak van het Grondwettelijk Hof gelden op dat beginsel twee uitzonderingen:

— wanneer de terugwerkende kracht onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang; of

— wanneer er dwingende redenen van algemeen belang bestaan die het optreden van de wetgever verantwoorden, waarbij dan afbreuk wordt gedaan aan de aan iedereen geboden rechtswaarborgen.

Bij gebrek aan een relevante verantwoording houdt de ontworpen bepaling een onverantwoorde schending in van de gewettigde rechten en verwachtingen van de werknemers en, derhalve, van het beginsel van rechtszekerheid. Voorts is ze niet billijk ten opzichte van de overgangsmaatregelen waarin is voorzien voor de werknemers van de overheidssector en voor de zelfstandigen.

Ten slotte heeft deze bepaling een beperkte draagwijdte, aangezien ze alleen toepasselijk is op de werknemers voor wie

N° 61 DE MME **FONCK**

Art. 19

À l’alinéa 1^{er}, remplacer le 1° comme suit:

“1° le préavis a débuté avant le 1^{er} janvier 2015 ou la période couverte par l’indemnité de préavis a débuté avant 1^{er} janvier 2015”.

JUSTIFICATION

Il convient de modifier le dispositif mis en place, dès lors qu’il n’est pas conforme au principe de non-rétroactivité de la loi, comme indiqué par le Conseil d’État dans son avis n°57 6581/1-2.

Le principe de non-rétroactivité des lois implique qu’une loi ne puisse pas être appliquée à des actes ou à des faits qui se sont déroulés avant son entrée en vigueur. En d’autres termes, il s’agit de garantir au citoyen que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte qu’il puisse prévoir les conséquences d’un acte déterminé au moment où il est posé.

Selon une jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, ce principe connaît les exceptions suivantes:

— Lorsque la rétroactivité est indispensable à la réalisation d’un objectif d’intérêt général; ou

— Lorsqu’il existe des motifs impérieux d’intérêt général justifiant l’intervention du législateur, laquelle porte atteinte aux garanties juridictionnelles offertes à tous.

En l’absence de justification pertinente, cette disposition constitue une atteinte injustifiée aux droits et attentes légitimes des travailleurs et, ce faisant, au principe de sécurité juridique. Par ailleurs, elle n’est pas équitable par rapport aux mesures transitoires prévues pour les travailleurs du secteur public et les travailleurs indépendants.

Enfin, cette disposition a une portée limitée dans la mesure où elle ne s’applique qu’aux travailleurs bénéficiant de longs

lange opzeggingstermijnen (meer dan 156 weken) gelden. Ze zal dus geen betrekking hebben op de overgrote meerderheid van de ontslagen werknemers.

Aangezien de Raad van State zich over dat aspect niet specifiek heeft uitgesproken, moet het hem worden voorgesteld opdat hij de aangelegenheid kan onderzoeken.

délais de préavis (plus de 156 semaines). La grande majorité des travailleurs licenciés ne sont donc pas concernés.

Vu que le Conseil d'État ne s'est pas prononcé spécifiquement sur ce point, il convient de le saisir afin qu'il puisse examiner la question.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 62 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 50

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

In zijn advies Nr. 57 658/1-2 beklemtoont de Raad van State de bij de bespreking van dit wetsontwerp gerezen moeilijkheden in verband met de retroactiviteit.

In zijn huidige formulering voorziet artikel 50 in retroactiviteit tot 1 januari 2015.

Het beginsel van de niet-retroactiviteit van de wetten impliceert evenwel dat een wet niet kan worden toegepast op handelingen of feiten die vóór de inwerkingtreding ervan hebben plaatsgevonden. Anders gesteld: het is de bedoeling de burger te waarborgen dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat hij de gevolgen van een welbepaalde handeling kan voorzien op het ogenblik dat ze wordt gesteld.

Volgens eensluidende rechtspraak van het Grondwettelijk Hof gelden op dat beginsel twee uitzonderingen:

— wanneer de terugwerkende kracht onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang; of

— wanneer er dwingende redenen van algemeen belang bestaan die het optreden van de wetgever verantwoorden, waarbij dan afbreuk wordt gedaan aan de aan iedereen geboden rechtswaarborgen.

De indieners van de ontwerptekst verantwoorden de retroactiviteit met de stelling dat de datum van 1 januari 2015

“[overeen]stemt met de datum van inwerkingtreding van de wetten die in de drie wettelijke pensioenstelsels de overgangsuitkering ingevoerd hebben” (zie de memorie van toelichting).

De gemachtigde van de regering heeft dienaangaande de volgende toelichting verstrekt:

“Toutes les dispositions concernant l'allocation de transition et qui ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 sont des dispositions qui apportent uniquement un éclaircissement aux règles applicables en matière de pension de survie et

N° 62 DE MME **FONCK**

Art. 50

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Dans son avis n° 57 658/1-2, le Conseil d'État met en exergue les problèmes de rétroactivité apparus lors de l'examen du projet de loi.

En sa version actuelle, l'article 50 prévoit de rétroagir au 1^{er} janvier 2015.

Or le principe de non-rétroactivité des lois implique qu'une loi ne puisse pas être appliquée à des actes ou à des faits qui se sont déroulés avant son entrée en vigueur. En d'autres termes, il s'agit de garantir au citoyen que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte qu'il puisse prévoir les conséquences d'un acte déterminé au moment où il est posé.

Selon une jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, ce principe connaît les exceptions suivantes:

— Lorsque la rétroactivité est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général; ou

— Lorsqu'il existe des motifs impérieux d'intérêt général justifiant l'intervention du législateur, laquelle porte atteinte aux garanties juridictionnelles offertes à tous.

Les auteurs du texte justifient la rétroactivité comme suit:

“La date du 1^{er} janvier 2015, correspond à la date d'entrée en vigueur des lois qui ont instauré l'allocation de transition dans les trois régimes légaux de pension” (voy. Exposé des motifs).

Par ailleurs, le délégué a apporté les précisions suivantes:

“Toutes les dispositions concernant l'allocation de transition et qui ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 sont des dispositions qui apportent uniquement un éclaircissement aux règles applicables en matière de pension de survie et

d'allocation de transition à partir du 1^{er} janvier 2015. En effet, ces dispositions n'apportent aucune restriction aux droits des intéressés et ne sont dès lors pas moins favorables que les règles actuelles étant donné que ce sont les mêmes règles qui sont d'application."

Uit die verklaring blijkt geenszins in welk opzicht een dergelijke retroactiviteit onontbeerlijk zou zijn voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.

Daar de door de indieners van het wetsontwerp aangevoerde verantwoording ontoereikend is, moet van de inwerkingtreding met terugwerkende kracht worden afgezien. De retroactiviteit houdt immers een onverantwoorde schending in van de gewettigde rechten en verwachtingen van de begunstigten van deze bepalingen en, derhalve, van het beginsel van de rechtszekerheid.

Titel 6 moet in werking treden volgens de basisregel, te weten de tiende dag volgend op de dag dat de tekst in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Aangezien de Raad van State zich over dat aspect niet specifiek heeft uitgesproken, moet het hem worden voorggelegd opdat hij de aangelegenheid kan onderzoeken.

d'allocation de transition à partir du 1^{er} janvier 2015. En effet, ces dispositions n'apportent aucune restriction aux droits de l'intéressé et ne sont dès lors pas moins favorables que les règles actuelles étant donné que ce sont les mêmes règles qui sont d'application [...]"

Cette déclaration ne fait nullement apparaître en quoi une telle rétroactivité serait indispensable à la réalisation d'objectif d'intérêt général.

Dès lors que la justification avancée par les auteurs est insuffisante, il convient de renoncer à l'entrée en vigueur avec effet rétroactif. En effet, la rétroactivité constitue une atteinte injustifiée aux droits et attentes légitimes des bénéficiaires de ces dispositions et, ce faisant, au principe de sécurité juridique.

Le titre 6 doit entrer en vigueur selon la règle de base, à savoir le dixième jour suivant la publication du texte au *Moniteur belge*.

Vu que le Conseil d'État ne s'est pas prononcé spécifiquement à ce sujet, il convient de le saisir afin qu'il puisse examiner ce point.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 63 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 48

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

In zijn advies Nr. 57 658/1-2 beklemtoont de Raad van State de bij de bespreking van dit wetsontwerp gerezen moeilijkheden in verband met de retroactiviteit.

In zijn huidige formulering voorziet artikel 48 in retroactiviteit tot 1 januari 2015.

Het beginsel van de niet-retroactiviteit van de wetten impliceert evenwel dat een wet niet kan worden toegepast op handelingen of feiten die vóór de inwerkingtreding ervan hebben plaatsgevonden. Anders gesteld: het is de bedoeling de burger te waarborgen dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat hij de gevolgen van een welbepaalde handeling kan voorzien op het ogenblik dat ze wordt gesteld.

Volgens eensluidende rechtspraak van het Grondwettelijk Hof gelden op dat beginsel twee uitzonderingen:

— wanneer de terugwerkende kracht onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang; of

— wanneer er dwingende redenen van algemeen belang bestaan die het optreden van de wetgever verantwoorden, waarbij dan afbreuk wordt gedaan aan de aan iedereen geboden rechtswaarborgen.

De indieners van de ontwerp tekst verantwoorden de retroactiviteit met de stelling dat de datum van 1 januari 2015 “[overeen]stemt met de datum van inwerkingtreding van de wetten die in de drie wettelijke pensioenstelsels de overgangsuitkering ingevoerd hebben” (zie de memorie van toelichting).

De gemachtigde van de regering heeft dienaangaande de volgende toelichting verstrekt:

“Toutes les dispositions concernant l’allocation de transition et qui ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 sont des dispositions qui apportent uniquement un éclaircissement aux règles applicables en matière de pension de survie et d’allocation de transition à partir du 1^{er} janvier 2015. En effet,

N° 63 DE MME **FONCK**

Art. 48

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Dans son avis n° 57 658/1-2, le Conseil d’État met en exergue les problèmes de rétroactivité apparus lors de l’examen du projet de loi.

En sa version actuelle, l’article 48 prévoit de rétroagir au 1^{er} janvier 2015.

Or le principe de non-rétroactivité des lois implique qu’une loi ne puisse pas être appliquée à des actes ou à des faits qui se sont déroulés avant son entrée en vigueur. En d’autres termes, il s’agit de garantir au citoyen que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte qu’il puisse prévoir les conséquences d’un acte déterminé au moment où il est posé.

Selon une jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, ce principe connaît les exceptions suivantes:

— Lorsque la rétroactivité est indispensable à la réalisation d’un objectif d’intérêt général; ou

— Lorsqu’il existe des motifs impérieux d’intérêt général justifiant l’intervention du législateur, laquelle porte atteinte aux garanties juridictionnelles offertes à tous.

Les auteurs du texte justifient la rétroactivité comme suit:

“La date du 1^{er} janvier 2015, correspond à la date d’entrée en vigueur des lois qui ont instauré l’allocation de transition dans les trois régimes légaux de pension” (voy. Exposé des motifs).

Par ailleurs, le délégué a apporté les précisions suivantes:

“Toutes les dispositions concernant l’allocation de transition et qui ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 sont des dispositions qui apportent uniquement un éclaircissement aux règles applicables en matière de pension de survie et d’allocation de transition à partir du 1^{er} janvier 2015. En effet,

ces dispositions n'apportent aucune restriction aux droits des intéressés et ne sont dès lors pas moins favorables que les règles actuelles étant donné que ce sont les mêmes règles qui sont d'application."

Uit die verklaring blijkt geenszins in welk opzicht een dergelijke retroactiviteit onontbeerlijk zou zijn voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.

Daar de door de indieners van het wetsontwerp aangevoerde verantwoording ontoereikend is, moet van de inwerkingtreding met terugwerkende kracht worden afgezien. De retroactiviteit houdt immers een onverantwoorde schending in van de gewettigde rechten en verwachtingen van de begunstigden van deze bepalingen en, derhalve, van het beginsel van de rechtszekerheid.

Titel 5 moet in werking treden volgens de basisregel, te weten de tiende dag volgend op de dag dat de tekst in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Aangezien de Raad van State zich over dat aspect niet specifiek heeft uitgesproken, moet het hem worden voorggelegd opdat hij de aangelegenheid kan onderzoeken.

ces dispositions n'apportent aucune restriction aux droits de l'intéressé et ne sont dès lors pas moins favorables que les règles actuelles étant donné que ce sont les mêmes règles qui sont d'application [...]"

Cette déclaration ne fait nullement apparaître en quoi une telle rétroactivité serait indispensable à la réalisation d'objectif d'intérêt général.

Dès lors que la justification avancée par les auteurs est insuffisante, il convient de renoncer à l'entrée en vigueur avec effet rétroactif. En effet, la rétroactivité constitue une atteinte injustifiée aux droits et attentes légitimes des bénéficiaires de ces dispositions et, ce faisant, au principe de sécurité juridique.

Le titre 5 doit entrer en vigueur selon la règle de base, à savoir le dixième jour suivant la publication du texte au *Moniteur belge*.

Vu que le Conseil d'État ne s'est pas prononcé spécifiquement à ce sujet, il convient de le saisir afin qu'il puisse examiner ce point.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 64 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 46

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling, luidende:

“Art. 64. Deze titel heeft uitwerking vanaf 1 januari 2017, behalve de artikelen 34, 3°, tot en met 45.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe (1) in de drie wettelijke stelsels de inwerkingtreding te harmoniseren van de bepalingen betreffende het rustpensioen, het vervroegd rustpensioen en het overlevingspensioen, alsook (2) de rechtszekerheid van de begunstigden van de sociale uitkeringen te waarborgen.

(1) Harmonisering

De op de overheidssector toepasselijke bepalingen zullen in werking treden op 1 januari 2017, terwijl die voor de zelfstandigen in werking zullen treden 10 dagen nadat de tekst wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine heeft hierover geen uitleg verstrekt.

Om ervoor te zorgen dat aan de werkenden die onder de beide stelsels ressorteren een gelijke behandeling te beurt valt en om de organisatorische eenvormigheid van de pensioenstelsels te waarborgen, moet de inwerkingtreding van Titel 4 worden vastgesteld op 1 januari 2017.

(2) Rechtszekerheid

In zijn advies Nr. 57 658/1-2 beklemtoont de Raad van State de bij de bespreking van dit wetsontwerp gerezen moeilijkheden in verband met de retroactiviteit. In zijn huidige formulering voorziet artikel 46 er immers in dat de bepalingen betreffende de overgangsuitkeringen (art. 34, 3°, tot 45) met terugwerkende kracht in werking treden op 1 januari 2015.

Het beginsel van de niet-retroactiviteit van de wetten impliceert evenwel dat een wet niet kan worden toegepast op handelingen of feiten die vóór de inwerkingtreding ervan hebben plaatsgevonden. Anders gesteld: het is de bedoeling de burger

N° 64 DE MME **FONCK**

Art. 46

Remplacer cet article par la disposition suivante:

“Art. 46. Le présent titre produit ses effets le 1^{er} janvier 2017, à l’exception des articles 34,3° à 45 inclus”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à (1) harmoniser l’entrée en vigueur dans les trois régimes légaux, des dispositions relatives à la pension de retraite, à la pension de retraite anticipée et à la pension de survie, et à (2) garantir la sécurité juridique des bénéficiaires des prestations sociales.

(1) Harmonisation

Les dispositions applicables au secteur public entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017, alors que celles applicables aux travailleurs indépendants entreront en vigueur 10 jours après la publication du texte de loi au *Moniteur belge*.

Le ministre des pensions, Monsieur Bacquelaine, n’a pas apporté d’explication à ce sujet.

Afin de garantir un traitement égal aux travailleurs relevant des deux régimes et d’assurer l’harmonie dans l’organisation des systèmes de pension, il convient de fixer l’entrée en vigueur du Titre 4 au 1^{er} janvier 2017.

(2) Sécurité juridique

Dans son avis n° 57 658/1-2, le Conseil d’État met en exergue les problèmes de rétroactivité apparus lors de l’examen du projet de loi. En effet, en sa version actuelle, l’article 46 prévoit que les dispositions relatives aux allocations de transition (art. 34,3° à 45) rétroagissent au 1^{er} janvier 2015.

Or le principe de non-rétroactivité des lois implique qu’une loi ne puisse pas être appliquée à des actes ou à des faits qui se sont déroulés avant son entrée en vigueur. En d’autres termes, il s’agit de garantir au citoyen que le contenu du droit

te waarborgen dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat hij de gevolgen van een welbepaalde handeling kan voorzien op het ogenblik dat ze wordt gesteld.

Volgens eensluidende rechtspraak van het Grondwettelijk Hof gelden op dat beginsel twee uitzonderingen:

— wanneer de terugwerkende kracht onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang; of

— wanneer er dwingende redenen van algemeen belang bestaan die het optreden van de wetgever verantwoorden, waarbij dan afbreuk wordt gedaan aan de aan iedereen geboden rechtswaarborgen.

De indieners van de ontwerp tekst verantwoorden de retroactiviteit met de stelling dat de datum van 1 januari 2015 *“[overeen]stemt met de datum van inwerkingtreding van de wetten die in de drie wettelijke pensioenstelsels de overgangsuitkering ingevoerd hebben”* (zie de memorie van toelichting).

De gemachtigde van de regering heeft dienaangaande de volgende toelichting verstrekt:

“Toutes les dispositions concernant l’allocation de transition et qui ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 sont des dispositions qui apportent uniquement un éclaircissement aux règles applicables en matière de pension de survie et d’allocation de transition à partir du 1^{er} janvier 2015. En effet, ces dispositions n’apportent aucune restriction aux droits des intéressés et ne sont dès lors pas moins favorables que les règles actuelles étant donné que ce sont les mêmes règles qui sont d’application.”

Uit die verklaring blijkt geenszins in welk opzicht een dergelijke retroactiviteit onontbeerlijk zou zijn voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.

Voorts wijst de Raad van State erop dat die verantwoording niet geheel correct is aangezien sommige bepalingen (art. 24, 25, 39, 2°, en 40) nieuwe maatregelen bevatten die strenger blijken te zijn dan de huidige regels. Het gaat dus niet om louter informatieve regels.

Daar de door de indieners van het wetsontwerp aangevoerde verantwoording ontoereikend is, moet van de inwerkingtreding met terugwerkende kracht worden afgezien. De

soit prévisible et accessible, de sorte qu’il puisse prévoir les conséquences d’un acte déterminé au moment où il est posé.

Selon une jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, ce principe connaît les exceptions suivantes:

— Lorsque la rétroactivité est indispensable à la réalisation d’un objectif d’intérêt général; ou

— Lorsqu’il existe des motifs impérieux d’intérêt général justifiant l’intervention du législateur, laquelle porte atteinte aux garanties juridictionnelles offertes à tous.

Les auteurs du texte justifient la rétroactivité comme suit:

“La date du 1^{er} janvier 2015, correspond à la date d’entrée en vigueur des lois qui ont instauré l’allocation de transition dans les trois régimes légaux de pension” (voy. Exposé des motifs).

Par ailleurs, le délégué a apporté les précisions suivantes:

“Toutes les dispositions concernant l’allocation de transition et qui ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015 sont des dispositions qui apportent uniquement un éclaircissement aux règles applicables en matière de pension de survie et d’allocation de transition à partir du 1^{er} janvier 2015. En effet, ces dispositions n’apportent aucune restriction aux droits de l’intéressé et ne sont dès lors pas moins favorables que les règles actuelles étant donné que ce sont les mêmes règles qui sont d’application [...]”

Cette déclaration ne fait nullement apparaître en quoi une telle rétroactivité serait indispensable à la réalisation d’objectif d’intérêt général.

En outre, le Conseil d’État relève que cette justification n’est pas totalement correcte dans la mesure où certaines dispositions (24, 25, 39, 2° et 40) contiennent des nouvelles mesures qui s’avèrent plus strictes que les règles actuelles. Il ne s’agit donc pas de règles purement informatives.

Dès lors que la justification avancée par les auteurs est insuffisante, il convient de renoncer à l’entrée en vigueur avec effet rétroactif. En effet, la rétroactivité constitue une atteinte

retroactiviteit houdt immers een onverantwoorde schending in van de gewettigde rechten en verwachtingen van de begunstigten van deze bepalingen en, derhalve, van het beginsel van de rechtszekerheid.

Aangezien de Raad van State zich over dat aspect niet specifiek heeft uitgesproken, moet het hem worden voorgelegd opdat hij de aangelegenheid kan onderzoeken.

injustifiée aux droits et attentes légitimes des bénéficiaires de ces dispositions et, ce faisant, au principe de sécurité juridique.

Vu que le Conseil d'État ne s'est pas prononcé spécifiquement à ce sujet, il convient de le saisir afin qu'il puisse examiner ce point.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 65 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 27

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling, luidende:

“Art. 27. Dit artikel heeft uitwerking vanaf 1 januari 2017, behalve de artikelen 21, 3°, tot en met 26.”.

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement nr. 64.

N° 65 DE MME **FONCK**

Art. 27

Remplacer ce article par la disposition suivante:

“Art. 27. Le présent titre produit ses effets le 1^{er} janvier 2017, à l’exception des articles 21,3° à 26 inclus.”.

JUSTIFICATION

Voir la justification de l’amendement n° 64.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 66 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 1 tot 50

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

Gelet op het vernietigende advies van de Raad van State waaruit blijkt dat het advies zich beperkt tot een summier onderzoek van de voorgelegde tekst, en de vermelding dat de Raad van State daarbij opmerkt dat uit de vaststelling dat bij een bepaling van het ontwerp in haar advies niets wordt opgemerkt, niet zonder meer kan worden afgeleid dat er niets over opgemerkt kan worden en, indien er wel iets over wordt opgemerkt, dat er niets méér over te zeggen valt;

vraagt de indiener van dit amendement om het wetsontwerp opnieuw voor te leggen aan de Raad van State voor advies teneinde een grondig advies te verkrijgen.

Karin **TEMMERMAN** (sp.a)
Hans **BONTE** (sp.a)

N° 66 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Articles 1^{er} à 50

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Compte tenu de l'avis accablant du Conseil d'État, d'où il ressort que cet avis se limite à un examen sommaire du texte proposé, et que la circonstance qu'une disposition du projet ne fasse l'objet d'aucune observation dans l'avis ne peut nullement signifier qu'il n'y a rien à en dire et si une observation est formulée, cela n'implique pas qu'elle est exhaustive;

nous demandons que le projet de loi à l'examen soit à nouveau soumis au Conseil d'État pour avis afin d'en obtenir un avis approfondi.

Nr. 67 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 11

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 11. Deze titel treedt in werking na beraadslaging en akkoord van het Nationaal Pensioencomité inzake de lijst van de zware beroepen en bekrachtiging daarvan door de Koning.”.

VERANTWOORDING

Aangezien de minister tijdens de vorige zitting van de commissie zei dat er in elk geval nog wijzigingen zullen worden aangebracht aan de voorliggende wetgeving als gevolg van de discussie over de zware beroepen, is de indiener van oordeel dat de inwerkingtreding dient te worden voorwaardelijk gemaakt aan het tot stand komen van de lijst van zware beroepen.

Karin **TEMMERMAN** (sp.a)
Hans **BONTE** (sp.a)

N° 67 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 11

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 11. Le présent titre entre en vigueur après délibération et accord du Comité national des pensions en ce qui concerne la liste des métiers lourds et ratification de celle-ci par le Roi.”.

JUSTIFICATION

Dès lors que le ministre a, lors d'une réunion précédente de la commission, déclaré que les dispositions en discussion feraient encore l'objet de modifications à la suite de la discussion sur les métiers lourds, nous estimons qu'il faut subordonner l'entrée en vigueur du projet de loi à l'examen à l'établissement d'une liste des métiers lourds.

Nr. 68 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 27/1 (*nieuw*)

Onder een titel 3/1 “Werkgelegenheid” een artikel 27/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 27/1. Voor ieder ontslag, dat geen aanleiding geeft tot werkloosheid met bedrijfstoelage, van een werknemer van 50 jaar tot en met 54 jaar, die gedurende tien jaar of meer in dienst was bij de ontslaggevende werkgever, dat resulteert in een uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid van minstens 1 jaar in dienst was van de ontslaggevende werkgever, is deze werkgever een eenmalige responsabiliseringsbijdrage van 3 000 euro verschuldigd;

Voor ieder ontslag, dat geen aanleiding geeft tot werkloosheid met bedrijfstoelage, van een werknemer ouder dan 55 jaar tot en met 62 jaar, die gedurende twaalf jaar of meer in dienst was van de ontslaggevende werkgever, dat resulteert in een uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid van minstens 1 jaar in dienst was van de ontslaggevende werkgever, is deze werkgever een eenmalige responsabiliseringsbijdrage van 4 500 euro verschuldigd.

De in de vorige leden bedoelde bijdrage wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De opbrengst van de bijdragen wordt overeenkomstig door de Koning te bepalen modaliteiten overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval

N° 68 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 27/1 (*nouveau*)

Sous un titre 3/1 “Emploi”, insérer un article 27/1 rédigé comme suit:

“Art. 27/1. Pour tout licenciement, ne donnant pas droit au chômage avec complément d’entreprise et entraînant un chômage complet indemnisé d’un an au moins, d’un travailleur âgé de 50 à 54 ans qui a été pendant dix ans ou plus au service de l’employeur qui le licencie, cet employeur est tenu de payer une cotisation de responsabilisation unique de 3 000 euros;

Pour tout licenciement, ne donnant pas droit au chômage avec complément d’entreprise et entraînant un chômage complet indemnisé d’un an au moins, d’un travailleur âgé de 55 à 62 ans qui a été pendant douze ans ou plus au service de l’employeur qui le licencie, cet employeur est tenu de payer une cotisation de responsabilisation unique de 4 500 euros;

La cotisation visée aux alinéas précédents est payée par l’employeur à l’organisme chargé de percevoir les cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes délais et aux mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs.

Le produit des cotisations est transmis, conformément aux modalités à fixer par le Roi, à l’ONSS-Gestion globale visé à l’article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs, y compris celles concernant les déclarations avec justification des cotisations, les délais de paiement, l’application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d’actions en justice, le privilège

van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, zijn van toepassing.”

VERANTWOORDING

Het aantal werklozen ouder dan 50 jaar overschrijdt het aantal werklozen met bedrijfstoeslag.

In de eerste vier maanden van 2015 ging het respectievelijk om 119 715 en 104 271 fysieke eenheden .

Terwijl de laatste jaren veel aandacht is gegaan naar het afremmen van het aantal werklozen met bedrijfstoeslag (optrekken leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, invoering substantiële werkgeversbijdragen op de aanvullende vergoeding die hoger zijn naarmate de leeftijd van op brugpensioenstelling lager is,...) is er geen aandacht gegaan naar het ontraden van 'naakte' ontslagen na de leeftijd van 50+ers.

Ter uitvoering van het huidige regeerakkoord werd met ingang van 1 januari 2015 de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen afgeschaft. Maar werkgevers worden op geen enkele wijze geresponsabiliseerd voor de zware maatschappelijke kost die gepaard gaat met een ontslag van een oudere werknemer. Deze is aanzienlijk, als men ermee rekening houdt dat de uitstroom naar werk van werkloze plussers in ons land zo wat de laagste is van de ganse EU.

Om die maatschappelijke meerkost een stukje te delen wordt een responsabiliseringsbijdrage ingevoerd voor elk ontslag (buiten SWT) vanaf de leeftijd van 50 respectievelijk 55 jaar dat aanleiding geeft tot minstens 1 jaar werkloosheidsuitkeringen.

Met andere woorden, voor de nieuwe gevallen waar de RVA reeds 1 jaar werkloosheidsuitkeringen betaalt voor een 50 plusser die voordien gedurende tien jaar of meer in dienst was bij de ontslaggevende werkgever, wordt een forfait van 3 000 euro aangerekend. Als het gaat om een 55-62 jarige die gedurende twaalf jaar of meer in dienst was van de ontslaggevende werkgever, is het bedrag van deze bijdrage 4 500 euro.

et la communication du montant de la déclaration de créance de l'Office national de sécurité sociale, sont d'application.”

JUSTIFICATION

Le nombre de chômeurs de plus de 50 ans dépasse le nombre de chômeurs avec complément d'entreprise.

Au cours des quatre premiers mois de 2015, il s'agissait respectivement de 119 715 et 104 271 unités physiques.

Alors que l'on s'est fortement attaché ces dernières années à limiter le nombre de chômeurs avec complément d'entreprise (relèvement des conditions d'âge et de carrière, instauration de cotisations patronales substantielles sur l'indemnité complémentaire d'autant plus élevées que l'âge de la mise en prépension est bas, ...), on ne s'est pas du tout soucié de dissuader les licenciements 'secs' de travailleurs âgés de plus de 50 ans.

En exécution de l'actuel accord de gouvernement, le complément d'ancienneté octroyé aux chômeurs âgés a été supprimé à partir du 1^{er} janvier 2015. Mais les employeurs ne sont d'aucune manière responsabilisés par rapport au lourd coût social qu'entraîne le licenciement d'un travailleur âgé. Ce coût est considérable, si l'on tient compte du fait que le taux d'accès à l'emploi des chômeurs de plus de 50 ans dans notre pays est un des plus faibles de toute l'Union européenne.

Pour répartir un peu ce surcoût social, une contribution de responsabilisation est instaurée pour chaque licenciement (hors RCC) à partir de l'âge de 50 ans, respectivement 55 ans, qui donne lieu à un an d'allocations de chômage au moins.

En d'autres termes, pour les nouveaux cas dans lesquels l'ONEM verse depuis déjà un an des allocations de chômage à un chômeur de plus de 50 ans, qui a été auparavant en service pendant dix ans ou plus chez l'employeur qui licencie, un forfait de 3 000 euros est imputé. S'il s'agit d'un chômeur de 55 à 62 ans qui a été en service pendant douze ans ou plus chez l'employeur qui licencie, le montant de cette contribution est de 4 500 euros.

Impliciet wordt hiermee dus rekening gehouden met de vroegere investeringen voor blijvende inzetbaarheid en de kwaliteit van de geboden outplacementbegeleiding bij ontslag van oudere werknemers.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

On tient ainsi implicitement compte des investissements antérieurs en faveur d'une employabilité durable et de la qualité de l'assistance de reclassement professionnel offerte en cas de licenciement de travailleurs âgés.

Nr. 69 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 1/1 (*nieuw*)

Onder een titel 1/1 “Verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, enig hoofdstuk “Wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001”, een artikel 1/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 1/1. Het artikel 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt aangevuld met een § 3bis luidend als volgt:

3bis. Onverminderd de vorige bepalingen van dit artikel wordt een bijkomend recht op onderbrekings-uitkeringen toegekend voor opname van een halftijdse of een vijfde vermindering gedurende:

— 6 maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

— 15 maanden 1/5 loopbaanvermindering;

— of een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van het voltijds equivalent van 3 maanden;

indien de werknemer beschikt over een attest afgeleverd door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bedoeld in het koninklijk van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers waarin deze verklaart dat omwille van het welzijn of de gezondheid van de werknemer bij de uitvoering van zijn werk het aangewezen is dat de prestaties tijdelijk worden verminderd.”

N° 69 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 1^{er}/1 (*nouveau*)

Sous un titre 1^{er}/1 “Conciliation entre l’emploi et la qualité de vie”, comportant un chapitre unique intitulé “Modification de l’arrêté royal du 12 décembre 2001”, insérer un article 1^{er}/1 rédigé comme suit:

“Art. 1^{er}/1. L’article 5 de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps est complété par un paragraphe 3bis rédigé comme suit:

“§ 3bis. Sans préjudice des dispositions précédentes du présent article, un droit supplémentaire aux allocations d’interruption est accordé en cas de réduction des prestations à mi-temps ou d’un cinquième:

— pendant 6 mois pour une réduction des prestations à mi-temps;

— pendant 15 mois pour une réduction des prestations d’un cinquième;

— ou en cas de combinaison des systèmes susdits jusqu’à concurrence d’un équivalent temps plein de 3 mois;

si le travailleur dispose d’une attestation délivrée par un conseiller en prévention-médecin du travail visé par l’arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dans laquelle ce dernier déclare qu’il s’indique, eu égard au bien-être ou à la santé du travailleur lors de l’exécution de son travail, que ce dernier réduise temporairement ses prestations.”

VERANTWOORDING

Ingevolge het regeerakkoord (en de reglementering die, voor wat de private sector betreft – KB 12 december 2001, gewijzigd door het KB van 30 december 2014 – in voege is sinds 1/1/2015) wordt (in geval van eerste aanvraag om tijdskrediet of in geval van aanvraag die geen verlenging is, van datum tot datum, van hetzelfde type onderbreking (voltijds, halftijds, 1/5-tijds)) geen vergoeding meer toegekend voor ‘ongemotiveerd’ tijdskrediet (loopbaanonderbreking). Voordien was dat in het stelsel tijdskrediet gedurende 1 jaar voltijds equivalent.

Voortaan kunnen dus enkel uitkeringen toegekend worden indien aan één van volgende motieven is voldaan, en volgens onderstaande duur:

Maximumduur van het tijdskrediet met motief

Afhankelijk van het motief waarvoor het tijdskrediet wordt gevraagd, kan de maximumduur van het bijkomende recht variëren.

JUSTIFICATION

À la suite de l'accord de gouvernement (et de la réglementation qui, en ce qui concerne le secteur privé – arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 –, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015), plus aucune allocation n'est accordée pour le crédit-temps (interruption de carrière) 'non motivé' (en cas de première demande d'un crédit-temps ou de demande qui ne constitue pas une prolongation, de date à date, du même type d'interruption (à temps plein, à mi-temps, d'un cinquième). Auparavant, dans le cadre du régime du crédit-temps, une allocation était accordée pendant un an équivalent temps plein.

Dorénavant, des allocations ne peuvent donc plus être accordées que s'il est satisfait à l'un des motifs suivants pendant la durée indiquée:

Durée maximale du crédit-temps avec motif

En fonction du motif pour lequel le crédit-temps est demandé, la durée maximale du droit complémentaire varie.

Het gaat om de volgende maximumduur:

MOTIEVEN

Zorgen voor uw kind dat jonger is dan 8 jaar

Palliatieve zorgen verlenen

Zorg of medische bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad

Een erkende opleiding volgen

MAXIMUMDUUR = 36 maanden

MOTIEVEN

Zorgen voor uw gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar

Bijstand of zorg verlenen aan uw zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van uw gezin

MAXIMUMDUUR = 48 maanden

MOTIFS

- Prendre soin de votre enfant de moins de 8 ans
 - Dispenser des soins palliatifs
 - Octroyer une assistance médicale à un membre de votre famille jusqu'au 2ème degré ou un membre de votre ménage gravement malade
 - Suivre une formation reconnue
- DUREE MAXIMALE = 36 mois**

Herhaaldelijk hebben de indienders van dit amendement gesteld dat indien men het 'ongemotiveerd' tijdskrediet helemaal (dus ook in deeltijdse vormen) zou onmogelijk maken, dit zou resulteren in meer-uitgaven in de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Immers, naast het volgen van een erkende opleiding, hebben alle bestaande motieven betrekking op zorg voor een derde.

De eigen (gezondheids-)situatie van de werknemer, is geen motief.

Nochtans kan het zijn dat een werknemer (en de maatschappij) er alle baat bij heeft om tijdelijk het voltijdse arbeidsritme wat terug te schroeven of na een periode van medische uitval het werk te hervatten maar (nog) niet meteen aan een voltijds arbeidsregime.

De afgelopen jaren stellen we immers, onder meer, een sterke toename vast van werknemers die slachtoffer zijn van psycho-sociale risico's.

Het Belgisch nationaal onderzoek dat in 2010 bij 4 000 werknemers werd gevoerd in samenwerking met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden van Dublin stelt het volgende vast:

- 3 werknemers op 10 (28 %) hebben meestal of altijd last van stress op het werk. Deze verhouding is dezelfde voor mannen en vrouwen, verschilt weinig volgens de leeftijdsgroep en komt voor in alle activiteitssectoren en alle beroepen.
- Tijdens de laatste maand is 13 % van de werknemers het mikpunt geweest van verbaal geweld en 7 % van bedreigingen of vernederingen.

MOTIFS

- Prendre soin de votre enfant handicapé de moins de 21 ans
- Octroyer des soins à votre enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade, faisant partie de votre ménage

DUREE MAXIMALE = 48 mois

Nous avons souligné à plusieurs reprises que la suppression pure et simple du crédit-temps 'non motivé' (donc également sous la forme d'un temps partiel) entraînerait des dépenses supplémentaires dans le cadre de l'assurance incapacité de travail.

En effet, outre le fait de suivre une formation reconnue, tous les motifs existants concernent des soins dispensés à des tiers.

L'état (de santé) du travailleur lui-même ne constitue pas un motif.

Or, il peut arriver qu'il soit bénéfique pour le travailleur (et la société) que le travailleur réduise temporairement son rythme de travail à temps plein ou qu'il reprenne le travail après une interruption pour raison médicale mais pas (encore) immédiatement à temps plein.

Nous avons en effet notamment observé, ces dernières années, une forte augmentation du nombre de travailleurs victimes de risques psychosociaux.

L'étude nationale menée en Belgique en 2010 auprès de 4000 travailleurs en collaboration avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin dresse les constats suivants:

- Trois travailleurs sur dix (28 %) sont généralement ou toujours en situation de stress au travail. Cette proportion est identique chez les hommes et les femmes, varie peu selon la tranche d'âge et concerne tous les secteurs d'activité et toutes les professions.
- Au cours du dernier mois écoulé, 13 % des travailleurs ont fait l'objet de violences verbales et 7 % de menaces ou d'humiliations.

• Tijdens de laatste 12 maanden is 9 % het slachtoffer geweest van intimidatie of pesterijen en 3 % van lichamelijk geweld.

Algemeen bevestigen studies, zoals Belstress, de relatie die bestaat tussen stress op het werk en absentisme. Stress zou aan de oorsprong liggen van 50 tot 60 % van het absentisme. Dit brengt enorme kosten met zich mee, zowel op het vlak van menselijk lijden als wat de afname van de economische prestaties betreft. De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden van Dublin raamt de economische kostprijs van stress in de Europese Unie op 20 miljard euro.

Volgens het IAB (Internationaal Arbeidsbureau) vertegenwoordigen kwaliteitsverliezen, het absentisme en de turnover als gevolg van stress tussen 3 en 4 % van het BBP van de geïndustrialiseerde landen.

Uit de statistieken van het Riziv blijkt alleen een enorme toename van het aantal werknemers met een arbeidsongeschiktheid maar bovendien blijkt dat met 104 291/209 408 van de invaliden dat psychische problemen te belangrijkste vorm aandoening zijn geworden.

Daarom strekt dit amendement ertoe dat binnen het stelsel van het vergoed tijdskrediet een nieuw motief wordt ingevoerd.

Indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (eventueel na overleg met de preventieadviseur psychosociale interventie) oordeelt dat de werknemer gebaat is bij een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties, krijgt deze werknemer daarvoor de toepasselijke uitkeringen in het kader van het 1/5 of halftijds tijdskrediet.

Dit krediet geldt gedurende 3 maanden voltijs equivalent en kan opgenomen worden onder de vorm van een 1/5de of 1/2de vermindering van de prestaties.

Voor de sociale zekerheid zal dit een besparing opleveren aangezien voor deze werknemers vandaag alleen een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschikt rest.

Voor de pensioenberekening wordt deze periode van vergoed en gemotiveerd tijdskrediet uiteraard gelijkgesteld met arbeidsprestaties.

Vooralsnog werd de hervorming bedoeld in het huidige regeerakkoord niet doorgevoerd in het stelsel van de

• Au cours des douze derniers mois écoulés, 9 % ont fait l'objet d'une intimidation ou d'un harcèlement et 3 % de violences physiques.

De manière générale, les études telles que Belstress démontrent le lien qui existe entre le stress et l'absentéisme des travailleurs. On estime que 50 à 60 % de l'absentéisme serait causé par le stress. Celui-ci a donc un coût considérable, tant sur le plan humain qu'à l'égard de la réduction des prestations économiques. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin évalue le coût économique du stress en Europe à 20 milliards d'euros.

Selon le Bureau international du travail, les pertes de qualité, l'absentéisme et les rotations dues au stress représenteraient de 3 à 4 % du PIB des pays industrialisés.

Les statistiques de l'INAMI révèlent non seulement une augmentation considérable du nombre de travailleurs en incapacité de travail mais indiquent aussi que les problèmes psychiques constituent la principale pathologie en cause, le nombre de personnes invalides atteignant 104 291 / 209 408 dans ce domaine.

C'est pourquoi le présent amendement tend à insérer un nouveau motif dans le régime du crédit-temps rémunéré.

Si le conseiller en prévention médecin du travail estime (après s'être éventuellement concerté avec le conseiller en prévention chargé des interventions psychosociales) que le travailleur gagnerait à réduire partiellement son temps de travail, ce travailleur bénéficiera des indemnités applicables dans le cadre du crédit-temps d'un cinquième ou à mi-temps.

Ce crédit s'appliquera durant trois mois pour un équivalent temps plein et pourra être pris sous la forme d'une réduction du temps de travail d'un cinquième ou à mi-temps.

Cette mesure permettra de réaliser des économies dans le domaine de la sécurité sociale car, pour ces travailleurs, la seule formule aujourd'hui envisageable est celle de la suspension complète de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail.

Pour le calcul de la pension, cette période de crédit-temps rémunéré et motivé sera naturellement assimilée à des prestations de travail.

Jusqu'à présent, la réforme prévue dans l'actuel accord de gouvernement n'a pas été inscrite dans le régime de

loopbaanonderbreking van personeelsleden in de overheidsdiensten. Alleszins werd de betreffende koninklijke besluiten nog niet in die zin aangepast.

Het spreekt vanzelf dat indien de regering ook voor die personeelsleden toch zou doorzetten met haar geplande hervorming, de in dit amendement bedoelde invoering van een nieuw motief desgevallend ook voor deze personeelsleden moet gelden.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

l'interruption de carrière des membres du personnel des services publics. Les arrêtés royaux concernés n'ont naturellement pas encore été adaptés en ce sens.

Il va de soi que l'instauration d'un nouveau motif devra également s'appliquer aux membres du personnel des services publics si le gouvernement met effectivement en œuvre la réforme qu'il envisage pour eux.

Nr. 70 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**Art. 27/2 (*nieuw*)

Onder de voornoemde titel 3/1, een artikel 27/2 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 27/2. Artikel 30, § 2bis, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, laatst gewijzigd door het artikel 21, 3°, van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, wordt vervangen als volgt:

” Onverminderd gunstigere bepalingen en onverminderd § 1, voorzien de collectieve arbeidsovereenkomsten zoals bedoeld in § 2 in ieder geval minimaal in het equivalent van vier dagen voortgezette beroepsopleiding per werknemer per jaar. Werknemers van 45 jaar of ouder hebben bovendien ieder jaar recht om met behoud van het loon één dag van het werk afwezig te zijn voor het volgen van loopbaanbegeleiding.

De Koning bepaalt de nadere uitvoeringsregels van deze paragraaf.”.

VERANTWOORDING

Al vele jaren bestaat er een oeverloze discussie over het al dan niet halen van de wettelijke verplichting tot het besteden van 1,9 % van de loonmassa aan permanente vorming en opleiding.

Alleszins is het zo dat de investeringen daarin door de Belgische ondernemingen, in internationaal perspectief, ondermaats zijn en dat de globale opleidingsinspanning bovendien zeer ongelijk verdeeld is.

Er is echt sprake van een Mattheuseffect waarbij de kans op voortgezette vorming en opleiding overmatig gaat naar zij die reeds een stevige basisopleiding hebben of naar de jongere leeftijdsgroepen.

Een belangrijke stap in de richting van een meer gelijke spreiding werd ingevoerd door de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit,

N°70 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**Art. 27/2 (*nouveau*)

“Sous le titre 3/1 précité, insérer un article 27/2 rédigé comme suit:

“Art. 27/2. L'article 30, § 2bis de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par l'article 21, 3°, de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, est remplacé par ce qui suit:

“Sans préjudice des dispositions plus favorables et sans préjudice du § 1^{er}, les conventions collectives de travail visées au § 2 prévoient en tout cas au minimum l'équivalent de quatre jours de formation continuée par travailleur et par an. Les travailleurs de 45 ans ou plus ont en outre droit chaque année à un jour d'absence, avec maintien de la rémunération, afin de bénéficier d'un accompagnement de carrière.

Le Roi fixe les modalités d'exécutions du présent paragraphe.”.

JUSTIFICATION

Cela fait de nombreuses années que l'on discute à perte de vue sur le respect ou non de l'obligation légale de consacrer 1,9 % de la masse salariale à la formation permanente et à la formation.

Il est en tout cas incontestable que les investissements des entreprises belges dans celle-ci sont, dans une perspective internationale, insuffisants et que l'effort global en matière de formation est en outre réparti de façon très inégale.

Il est réellement question de l'effet Matthieu, c'est-à-dire que les personnes qui ont déjà une solide formation de base ou qui sont jeunes bénéficient de manière excessive de l'occasion de suivre une formation continuée.

Une étape majeure vers une répartition plus équitable a été franchie grâce à la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance dont l'article

werkgelegenheid en relance die met zijn artikel 21 een recht op één dag voorgezette opleiding per jaar invoerde. De wijze waarop dit recht dient opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst die de sectoren dienen af te sluiten inzake bijkomende opleidingsinspanningen is geregeld in het Koninklijk besluit van 14 september 2014 tot uitvoering van artikel 21 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance.

Toch is het belangrijk om bijkomend te investeren in de blijvende inzetbaarheid van onze arbeidskrachten. Vandaar dat dit amendement voormeld recht uitbreid naar vier dagen. Maar het is ook belangrijk dat werknemers een goed beeld hebben van hun loopbaan en eventuele nieuwe oriëntaties daarbinnen. Zeker vanaf een bepaalde leeftijd is een recht op loopbaanbegeleiding onontbeerlijk. Al te vaak worden werknemers 'opgesloten' in hun huidige werk, tot blijkt dat ze het niet meer optimaal kunnen uitvoeren (mede doordat ze niet de nodige bijscholing hebben gekregen) waarna een naakt ontslag volgt. Daarom voorziet dit amendement ook dat de werknemer vanaf de leeftijd van 45 jaar jaarlijks één dag met loonbehoud van het werk afwezig mag zijn om loopbaanbegeleiding te krijgen.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

21 a instauré un jour de formation professionnelle continue par travailleur par an. La manière de faire figurer ce droit dans la convention collective de travail que les secteurs sont tenus de conclure concernant des efforts supplémentaires en matière de formation est réglée dans l'arrêté royal du 14 septembre 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance.

Il importe cependant d'accroître les investissements dans l'engageabilité durable des travailleurs. Le présent amendement porte par conséquent à quatre jours le droit précité. Mais, il importe également que les travailleurs aient une idée claire de leur carrière et des éventuelles orientations nouvelles dans le cadre de celle-ci. Le droit à l'accompagnement de la carrière est indispensable certainement à partir d'un certain âge. Trop souvent, les travailleurs sont 'enfermés' dans leur fonction actuelle jusqu'au moment où il apparaît qu'ils ne peuvent plus l'exercer de manière optimale (notamment parce qu'ils n'ont pas reçu le recyclage nécessaire), ce qui débouche sur un licenciement sec. Aussi est-il prévu dans le présent amendement que le travailleur peut s'absenter de son travail un jour, avec maintien de la rémunération, afin de bénéficier d'un accompagnement de carrière, et ce à partir de l'âge de 45 ans.

Nr. 71 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 1/2 (*nieuw*)

Onder een titel 1/2 “Pensioenen” een artikel 1/2 invoegen, luidend als volgt:

“Art.1/2. De volgende bepalingen worden opgeheven:

1/ de artikelen 3/1, § 3, derde lid en 7bis, § 3, eerste lid, tweede zin, van de wet van 23 december 2005, ingevoegd bij de programmawet van 19 december 2014;

2/ artikel 109/1 van de programmawet van 28 juni 2013, ingevoegd bij de wet van 28 april 2015.”

VERANTWOORDING

De aanpassingen aan de pensioenbonus voor werknemers en zelfstandigen (artikel 203 tot en met 206 van de programmawet van 19 december 2014) en voor de publieke sector (artikel 22 en 23 van de wet van 28 april 2015 houdende bepalingen betreffende de pensioenen van de publieke sector) ongedaan maken en terug te keren naar de situatie voor deze wijzingen.

De pensioenbonus zorgt ervoor dat hoe langer iemand zijn pensioen uitstelt door te blijven werken, hoe hoger het pensioenbedrag is. Dat zorgt ervoor dat heel wat mensen blijven werken en hun loopbaan verlengen na het recht om op pensioen te gaan of na het recht om op vervroegd pensioen te gaan. Een recente wijziging zorgde ervoor dat de pensioenbonus nog meer gericht is op langer werken: per gepresteerd jaar, neemt het bedrag dat wordt bijgeteld bij het pensioen toe. Er wordt alleen een pensioenbonus opgebouwd na vervroegd pensioen of na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd na een loopbaan van 40jaar.

De regering houdt geen rekening met het feit dat de afschaffing van de pensioenbonus wel eens zeer negatieve effecten zou kunnen genereren op het vlak van het verlengen van de loopbaan. Het is immers zo dat bij gebrek aan pensioenbonus, voor een aantal categorieën van werknemers, meer werken niet zal resulteren in een hoger pensioen. Daarbij komt dat zeker in geval van lagere pensioenen, de pensioenbonus een

N° 71 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 1^{er}/2 (*nouveau*)

Sous un titre 1^{er}/2 “bonus de pension”, insérer un article 1^{er}/2 rédigé comme suit:

“les dispositions suivantes sont abrogées:

1°/ les articles 3/1, § 3, alinéa 3, et 7bis, § 3, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, de la loi du 23 décembre 2005, insérés par la loi-programme du 19 décembre 2014.

2°/ l'article 109/1 de la loi-programme du 28 juin 2013, inséré par la loi du 28 avril 2015”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à supprimer les modifications apportées au bonus de pension pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants (art. 203 à 206 de la loi-programme du 19 décembre 2014) et pour les agents du secteur public (art. 22 et 23 de la loi du 28 avril 2015 portant des dispositions concernant les pensions du secteur public) et à revenir à la situation d'avant ces modifications.

Dans le cadre du bonus de pension, plus un travailleur reporte son départ à la retraite en continuant à travailler, plus le montant de sa pension sera élevé. Cette mesure fait en sorte que de très nombreuses personnes continuent à travailler et prolongent leur carrière après avoir obtenu le droit de partir à la retraite ou de prendre leur retraite anticipée. Une modification récente faisait en sorte que le bonus de pension était encore plus axé sur l'allongement de la carrière: en effet, le montant qui vient s'ajouter à celui de la pension augmente par année prestée. La constitution des droits au bonus de pension ne commence qu'après avoir atteint l'âge de la retraite anticipée ou l'âge légal de la pension au terme d'une carrière de 40 ans.

Le gouvernement ne tient pas compte du fait que la suppression du bonus de pension pourrait bien avoir des effets très négatifs sur l'allongement de la carrière. En effet, en l'absence de bonus de pension, le fait de travailler plus longtemps ne se traduira pas, pour un certain nombre de catégories de travailleurs, par une pension plus élevée. De plus, et c'est certainement le cas pour les petites pensions,

zeer grote impact heeft op het pensioenbedrag waarmee het pensioen wordt aangevat en bijgevolg een belangrijke inkomensbron is voor heel wat gepensioneerden.

Het is te betreuren dat deze regering meent dat langer werken noodzakelijk is, en de enige maatregel die een positieve stimulans is voor mensen om de loopbaan te verlengen, afschaft. De loopbaanvoorwaarden om vervroegd op pensioen te kunnen gaan zullen worden verstrengd, de wettelijke pensioenleeftijd zal op termijn stijgen en de indexsprong zal ervoor zorgen dat gepensioneerden koopkracht verliezen. Werknemers die desondanks toch hun loopbaan willen verlengen zien daarbovenop dus de pensioenbonus verloren gaan. Dat betekent concreet dat iemand die in halverwege 2014 op vervroegd pensioen kon gaan, maar toch beslist heeft om zijn of haar loopbaan met bijvoorbeeld 3 jaar te verlengen, elke maand bijna 133 euro pensioenbonus verliest.

De expertencommissie van de pensioenen was ook zeer duidelijk over het belang van de pensioenbonus, ten gevolge van de bekendmaking van het schrappen van de pensioenbonus, in een persbericht:

“Het regeerakkoord stelt voor om de pensioenbonus af te schaffen voor wie er nog geen recht op heeft. In het rapport van de Commissie wordt het belang van de pensioenbonus uitdrukkelijk onderlijnd, als stimulans om effectief aan het werk te blijven (de pensioenbonus kan niet opgebouwd worden tijdens periodes van werkloosheid). Het rapport illustreert ook de relatief sterke impact van deze bonus op lagere pensioenen (van mensen die doorgewerkt hebben). Het rapport van de Commissie wil aan de samenleving een positief perspectief geven, waarbij de gemiddelde hoogte van de pensioenen gehandhaafd kan worden door de loopbanen te verlengen. De mogelijke afschaffing van de pensioenbonus lijkt een ander signaal te geven (maar de experts kennen niet de argumenten waarom dit nu in het regeerakkoord voorgesteld wordt). “

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

le bonus de pension a un impact très important sur le montant de la pension à l'entame de la retraite, et constitue par conséquent une source de revenus importante pour un grand nombre de pensionnés.

Il est regrettable que le gouvernement actuel considère qu'il est nécessaire de travailler plus longtemps et supprime la seule mesure qui incite de manière positive à allonger sa carrière. Les conditions de carrière pour accéder à la pension anticipée seront durcies, l'âge légal de la retraite augmentera à terme et le saut d'index aura pour effet de réduire le pouvoir d'achat des pensionnés. Les travailleurs qui veulent malgré tout prolonger leur carrière se voient de surcroît privés du bonus de pension, ce qui signifie concrètement qu'une personne qui pouvait prendre sa pension anticipativement à la mi-2014, mais qui a tout de même décidé de prolonger sa carrière de 3 ans, par exemple, perdra près de 113 euros de bonus de pension mensuellement.

La Commission de réforme des pensions 2020-2040 a également été très claire à propos de l'importance du bonus de pension, à la suite de l'annonce de sa suppression, dans un communiqué de presse:

“L'accord de gouvernement prévoit de supprimer le bonus-pension pour ceux qui ne remplissent pas encore les conditions pour le constituer. Le rapport de la Commission soulignait expressément l'intérêt du bonus-pension comme incitant à rester effectivement plus longtemps au travail (aucun bonus-pension ne peut se constituer pendant des périodes de chômage). Le rapport illustre aussi l'impact relativement important de ce bonus pour les pensions plus modestes, pour autant que l'on ait continué à travailler. Le rapport de la Commission voulait donner à la population une perspective positive selon laquelle le montant moyen des pensions pourrait être maintenu grâce à un allongement de la carrière. Or, la suppression possible du bonus-pension semble donner un tout autre signal (mais les experts ne connaissent pas les raisons pour lesquelles cela est proposé maintenant dans l'accord du gouvernement).”

Nr. 72 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 2

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 2. In artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, gewijzigd door de wetten van 21 mei 1991, 28 december 2011, 13 december 2012 en 5 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°) in paragraaf 1, eerste lid, 1°, worden de woorden “40 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren” vervangen door de woorden “42 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren”;

2°) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 4°, 5°, 6°, 7° en 8°, luidende:

“4° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016:

— op 62 jaar voor de personen die minstens 40 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 61 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 60 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

5° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017:

— op 62 jaar voor de personen die minstens 40 dienstjaren en 6 maanden vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 61 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren en 6 maanden vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

N° 72 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 2. Dans l’article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d’harmonisation dans les régimes de pensions, modifié par les lois des 21 mai 1991, 28 décembre 2011, 13 décembre 2012 et 5 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1°) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, les mots “40 années” sont remplacés par les mots “42 années”;

2°) le paragraphe 2 est complété par les 4°, 5°, 6°, 7° et 8° libellés comme suit:

“4° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016:

— à 62 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 40 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

5° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017:

— à 62 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 40 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— op 60 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

6° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018:

— op 62 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 61 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 60 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.

7° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019:

— op 62 jaar voor de personen die minstens 41 dienstjaren en 6 maanden vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 61 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 60 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.

8° Voor de rustpensioenen die ingaan tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020:

— op 62 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— op 61 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden;

— à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

6° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018:

— à 62 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

7° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019:

— à 62 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années et 6 mois de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

8° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020:

— à 62 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;

— op 60 jaar voor de personen die minstens 42 dienstjaren vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1, eerste lid, 1°, kunnen laten gelden.”;

VERANTWOORDING

Om tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State dat het wetsontwerp bepalingen vervatte die gebaseerd zijn op de leeftijd van de betrokken ambtenaren en dit mogelijks niet in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel, stelt de indiener van dit amendement voor om de loopbaanvereisten geleidelijk aan op te trekken naar 42 loopbaanjaren voor iedereen, onafgezien van de leeftijd tegen 2020. Daarbij is het niet noodzakelijk dat de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd wordt, maar wel dat er vanaf de leeftijd van 60 op vervroegd pensioen kan worden gegaan mits de leeftijd van 60 jaar bereikt werd én er een loopbaan van 42 jaar gepresteerd werd.

Voor de betaalbaarheid van de vergrijzing, waar dit wetsontwerp zich op beroept, is het cruciaal om de loopbanen te kunnen verlengen, en niet dat er later met pensioen kan worden gegaan. Zoals ook meermaals wordt gesteld in het rapport van de pensioencommissie 2020-2040, is het noodzakelijk dat een hervorming gebaseerd is op de loopbaancriteria, eerder dan op criteria die verband houden met de leeftijd.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

— à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°;”

JUSTIFICATION

En réponse aux observations du Conseil d'État, qui soulignait que le projet de loi comporte des dispositions fondées sur l'âge des fonctionnaires concernés, ce qui risque de poser problème au regard du principe d'égalité, nous proposons d'augmenter progressivement le nombre d'années de carrière requises à 42 pour tous d'ici 2020, indépendamment de l'âge de l'intéressé. Il n'est pas nécessaire à cet égard de relever l'âge légal de la pension, mais bien de prévoir la possibilité d'un départ à la retraite anticipée à partir de 60 ans, à condition que l'âge de 60 ans ait été atteint et que l'intéressé puisse justifier d'une carrière de 42 ans.

Pour pouvoir financer le vieillissement, ce qui est l'objectif avancé dans le cadre du projet de loi à l'examen, il est crucial de pouvoir allonger les carrières et non de relever l'âge de la pension. Ainsi que le rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 l'a également souligné à plusieurs reprises, il est nécessaire de fonder la réforme sur des critères de carrière plutôt que sur des critères d'âge.

Nr. 73 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 12 tot en met 17

Deze artikelen doen vervallen.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

N° 73 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 12 à 17

Supprimer ces articles.

Nr. 74 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 18

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 18. In artikel 4 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, gewijzigd bij de wet van 28 december 2011, laatst gewijzigd bij de wet van 20 juli 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, 4° worden de woorden “ten vroegste op 1 januari 2016” vervangen door de woorden “ten vroegste op 1 januari 2016 en uiterlijk op 1 december 2016”;

2° paragraaf 1 wordt aangevuld met de bepalingen onder 5°, luidende:

“5° aan de eerste dag van de zevende maand volgend op deze tijdens welke hij de leeftijd van 62 jaar bereikt, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1 januari 2017 en uiterlijk op 1 december 2017;”

3° in paragraaf 2, eerste lid, 3° worden de woorden “ten vroegste op 1 januari 2015” vervangen door de woorden “ten vroegste op 1 januari 2015 en uiterlijk op 1 december 2016”;

4° in paragraaf 2 wordt het eerste lid aangevuld met de bepalingen onder 4°, 5°, 6° en 7°, luidende:

“4° ten minste 40 jaren en 6 maanden, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1 januari 2017 en uiterlijk op 1 december 2017;

5° ten minste 41 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2018 ingaan en uiterlijk op 1 december 2018;

N° 74 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 18

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 18. Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, modifié par la loi du 28 décembre 2011, modifié en dernier lieu par la loi du 20 juillet 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, 4°, les mots “au plus tôt le 1^{er} janvier 2016.” sont remplacés par les mots “au plus tôt le 1^{er} janvier 2016 et au plus tard le 1^{er} décembre 2016”;

2° le paragraphe 1^{er} est complété par le 5° rédigé comme suit:

“5° au premier jour du septième mois suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 62 ans, pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2017 et au plus tard le 1^{er} décembre 2017;”

3° dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 3°, les mots “au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.” sont remplacés par les mots “au plus tôt le 1^{er} janvier 2015 et au plus tard le 1^{er} décembre 2016”;

4° dans le paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} est complété par les 4°, 5°, 6° et 7° rédigés comme suit:

“4° d'au moins 40 ans et 6 mois, pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2017 et au plus tard le 1^{er} décembre 2017;

5° d'au moins 41 ans, pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 1^{er} décembre 2018;

6° ten minste 41 jaren en 6 maanden, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2019 ingaan en uiterlijk op 1 december 2019;

7° ten minste 42 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2020 ingaan;"

4° in paragraaf 3, 3° worden de woorden "ten vroegste op 1 januari 2016" vervangen door de woorden "ten vroegste op 1 januari 2016 en uiterlijk op 1 december 2016";

5° paragraaf 3 wordt aangevuld met de bepalingen onder 4° en 5°, luidende:

"4° voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2017 en uiterlijk op 1 december 2018 ingaan:

a) als de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren zoals bepaald in paragraaf 2, kan zijn vervroegd rustpensioen ingaan op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke hij de leeftijd van 60 jaar bereikt;

b) als de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 41 kalenderjaren en 6 maanden zoals bepaald in paragraaf 2, kan zijn vervroegd rustpensioen ingaan op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke hij de leeftijd van 61 jaar bereikt;

5° voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2019 ingaan:

a) als de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren zoals bepaald in paragraaf 2, kan zijn vervroegd rustpensioen ingaan op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke hij de leeftijd van 60 jaar bereikt;

b) als de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren zoals bepaald in paragraaf 2, kan zijn vervroegd rustpensioen ingaan op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke hij

6° d'au moins 41 ans et 6 mois, pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2019 et au plus tard le 1^{er} décembre 2019;

7° d'au moins 42 ans, pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2020;"

4° dans le paragraphe 3, 3°, les mots "au plus tôt le 1^{er} janvier 2016," sont remplacés par les mots "au plus tôt le 1^{er} janvier 2016 et au plus tard le 1^{er} décembre 2016";

5° compléter le § 3 par un 4° et un 5° rédigés comme suit:

"4° pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2017 et au plus tard le 1^{er} décembre 2018:

a) si l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles telles que définies au paragraphe 2, sa pension de retraite anticipée peut prendre cours au premier jour du mois suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans;

b) si l'intéressé prouve une carrière d'au moins 41,5 années civiles telles que définies au paragraphe 2, sa pension de retraite anticipée peut prendre cours au premier jour du mois suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 61 ans;

5° pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2019:

a) si l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles telles que définies au paragraphe 2, sa pension de retraite anticipée peut prendre cours au premier jour du mois suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans;

b) si l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles telles que définies au paragraphe 2, sa pension de retraite anticipée peut prendre cours au premier jour du mois suivant celui au cours duquel il

de leeftijd van 61 jaar bereikt;”.

VERANTWOORDING

Om tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State dat het wetsontwerp bepalingen vervatte die gebaseerd zijn op de leeftijd van de betrokken werknemers en dit mogelijks niet in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel, stelt de indiener van dit amendement voor om de loopbaanvereisten geleidelijk aan op te trekken naar 42 loopbaan jaren voor iedereen, onafgezien van de leeftijd tegen 2020. Daarbij is het niet noodzakelijk dat de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd wordt, maar wel dat er vanaf de leeftijd van 60 op vervroegd pensioen kan worden gegaan mits de leeftijd van 60 jaar bereikt werd én er een loopbaan van 42 jaar gepresteerd werd.

In termen van betaalbaarheid van de vergrijzing, waar dit wetsontwerp zich op beroept, is het van cruciaal belang dat de loopbanen verlengd kunnen worden, en niet dat er later met pensioen kan worden gegaan. Zoals ook meermaals wordt gesteld in het rapport van de pensioencommissie 2020-2040, is het noodzakelijk dat een hervorming gebaseerd is op de loopbaancriteria, eerder dan op criteria die verband houden met de leeftijd.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

atteint l'âge de 61 ans;”.

JUSTIFICATION

Afin de répondre aux observations du Conseil d'État selon lesquelles le projet de loi contient des dispositions fondées sur l'âge des travailleurs qui ne sont peut-être pas conformes au principe d'égalité, l'auteur du présent amendement propose de porter progressivement les exigences en matière de carrière à 42 années de carrière pour tous les travailleurs indépendamment de l'âge en 2020. En outre, il n'est pas nécessaire de relever l'âge de la pension légale mais il convient, en revanche, que les intéressés puissent partir en pension anticipée pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans et qu'ils aient une carrière de 42 années.

S'agissant du financement du vieillissement invoqué dans ce projet de loi, il est capital de pouvoir allonger les carrières et non de pouvoir partir à la retraite plus tard. Ainsi que l'indique à plusieurs reprises le rapport de la Commission de réforme des Pensions 2020-2040, il convient que la réforme soit basée sur des critères de carrière plutôt que sur des critères d'âge.

Nr. 75 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 28

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 28. In artikel 3 van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie, laatst gewijzigd bij de programmawet van 28 juni 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2bis wordt het vierde lid, ingevoegd bij de wet van 21 december 2012 en opgeheven bij de programmawet van 28 juni 2013, hersteld;

2° in paragraaf 2bis, wordt het vierde lid dat het vijfde lid wordt, opgeheven;

3° een paragraaf 2ter wordt ingevoegd, luidende:

“§ 2ter. Het rustpensioen kan nochtans, naar keuze en op verzoek van de belanghebbende, ingaan voor de leeftijd bedoeld in § 1, en ten vroegste indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren.

In afwijking van het vorige lid en voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 februari 2017 ingaan en uiterlijk op 1 januari 2018 kan het rustpensioen, naar keuze en op verzoek van de belanghebbende, ingaan:

1° op de eerste van de maand die volgt op de 60e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren;

N° 75 DE MME **TEMMERMAN** ET CONSORTS

Art. 28

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 28. À l'article 3 de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4° de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, modifié en dernier lieu par la loi-programme du 28 juin 2013, sont apportées les modifications suivantes:

1° au paragraphe 2bis, l'alinéa 4, inséré par la loi du 21 décembre 2012 et abrogé par la loi-programme du 28 juin 2013, est rétabli;

2° au paragraphe 2bis, l'alinéa 4 qui devient l'alinéa 5, est abrogé;

3° il est inséré un paragraphe 2ter, rédigé comme suit:

“§ 2ter. La pension de retraite peut néanmoins prendre cours, au choix et à la demande de l'intéressé, avant l'âge prévu au § 1^{er}, et au plus tôt lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles.

Par dérogation à l'alinéa précédent et pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} février 2017 et au plus tard le 1^{er} janvier 2018, la pension de retraite peut prendre cours, au choix et à la demande de l'intéressé:

1° le premier jour du mois suivant le 60e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles;

2° op de eerste van de maand die volgt op de 61e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 41 kalenderjaren en 6 maanden;

3° op de eerste van de maand die volgt op de 62e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 40 kalenderjaren en 6 maanden.

In afwijking van het eerste lid en voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 februari 2018 ingaan en uiterlijk op 1 januari 2019, kan het rustpensioen, naar keuze en op verzoek van de belanghebbende, ingaan:

1° op de eerste van de maand die volgt op de 60e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren;

2° op de eerste van de maand die volgt op de 61e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren;

3° op de eerste van de maand die volgt op de 62e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 41 kalenderjaren.

In afwijking van het eerste lid en voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 februari 2019 ingaan en uiterlijk op 1 januari 2020, kan het rustpensioen, naar keuze en op verzoek van de belanghebbende, ingaan:

1° op de eerste van de maand die volgt op de 60e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren;

2° op de eerste van de maand die volgt op de 61e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 42 kalenderjaren;

3° op de eerste van de maand die volgt op de 62e verjaardag indien de belanghebbende een loopbaan bewijst van ten minste 41 kalenderjaren en 6 maanden.

Nochtans kan de belanghebbende die, op een bepaald ogenblik, voldoet aan de leeftijds- en

2° le premier jour du mois suivant le 61e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 41 années civiles et 6 mois;

3° le premier jour du mois suivant le 62e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 40 années civiles et six mois.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er} et pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt à partir du 1^{er} février 2018 et au plus tard au 1^{er} janvier 2019, la pension de retraite peut prendre cours, au choix et à la demande de l'intéressé:

1° le premier jour du mois suivant le 60e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles;

2° le premier jour du mois suivant le 61e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles;

3° le premier jour du mois suivant le 62e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 41 années civiles.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er} et pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt à partir du 1^{er} février 2019 et au plus tard au 1^{er} janvier 2020, la pension de retraite peut prendre cours, au choix et à la demande de l'intéressé:

1° le premier jour du mois suivant le 60e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles;

2° le premier jour du mois suivant le 61e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 42 années civiles;

3° le premier jour du mois suivant le 62e anniversaire lorsque l'intéressé prouve une carrière d'au moins 41 années civiles et 6 mois.

Néanmoins, l'intéressé qui, à un moment donné, remplit les conditions d'âge et de carrière, prévues au

loopbaanvoorwaarden voorzien in paragraaf 2bis, in deze paragraaf, in paragraaf 3, tweede of derde lid, of in artikel 16ter, om een rustpensioen te verkrijgen voor de leeftijd bedoeld in § 1, naar keuze en op zijn verzoek een vervroegd pensioen bekomen ongeacht de datum waarop het pensioen later daadwerkelijk ingaat”;

paragraphe 2bis, au présent paragraphe, au § 3, alinéa 2 ou 3, ou à l'article 16ter, pour obtenir une pension de retraite avant l'âge visé au paragraphe 1^{er}, peut obtenir au choix et à sa demande une pension de retraite anticipée quelle que soit ultérieurement la date de prise de cours effective de la pension.”;

VERANTWOORDING

Om tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State dat het wetsontwerp bepalingen vervatte die gebaseerd zijn op de leeftijd van de betrokken zelfstandigen en dit mogelijks niet in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel, stelt de indiener van dit amendement voor om de loopbaanvereisten geleidelijk aan op te trekken naar 42 loopbaan jaren voor iedereen, onafgezien van de leeftijd tegen 2020. Daarbij is het niet noodzakelijk dat de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd wordt, maar wel dat er vanaf de leeftijd van 60 op vervroegd pensioen kan worden gegaan mits de leeftijd van 60 jaar bereikt werd én er een loopbaan van 42 jaar gepresteerd werd.

In termen van betaalbaarheid van de vergrijzing, waar dit wetsontwerp zich op beroept, is het van cruciaal belang dat de loopbanen verlengd kunnen worden, en niet dat er later met pensioen kan worden gegaan. Zoals ook meermaals wordt gesteld in het rapport van de pensioencommissie 2020-2040, is het noodzakelijk dat een hervorming gebaseerd is op de loopbaancriteria, eerder dan op criteria die verband houden met de leeftijd.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

JUSTIFICATION

Pour rencontrer les observations du Conseil d'État, selon lesquelles le projet de loi à l'examen contient des dispositions basées sur l'âge des travailleurs indépendants concernés et que cela peut ne pas être conforme au principe d'égalité, nous proposons de relever progressivement les conditions de carrière à 42 années de carrière pour tous, quel que soit l'âge à partir de 2020. Il n'est ainsi pas nécessaire de relever l'âge de la pension légale, mais bien de permettre le départ anticipé à la pension à partir de l'âge de 60 ans pour autant que l'on ait atteint l'âge de 60 ans et que l'on ait presté 42 années de carrière.

En termes de financement du vieillissement, qu'invoque le projet de loi à l'examen, il est d'une importance cruciale que les carrières puissent être prolongées, et pas que l'on retarde l'âge de la pension. Comme il est mentionné à plusieurs reprises dans le rapport de la Commission des pensions 2020-2040, il est nécessaire qu'une réforme soit basée sur les critères de carrière plutôt que sur des critères liés à l'âge.

Nr. 76 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 23

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 23. In artikel 21, § 1, van het voormeld koninklijk besluit Nr. 50, vervangen bij de wet van 5 mei 2014, wordt de zin “In de overige gevallen gaat het ten vroegste in de eerste dag van de maand welke op die aanvraag volgt” vervangen door de zin “In de overige gevallen gaat het ten vroegste in de eerste dag van de maand welke op die aanvraag volgt voor de periode vastgesteld krachtens artikel 21ter”.

VERANTWOORDING

Bij het overlijden van één der partners, kan het niet de bedoeling zijn dat indien de aanvraag voor de overgangsuitkering pas na 12 maanden gebeurt, deze aanvraag met minimum 12 maanden beperkt wordt. De looptijd van de overgangsuitkering dient niet te worden beperkt als gevolg van de aanvraag die 12 maanden na overlijden heeft plaatsgevonden. De wetgever heeft geen verantwoording gegeven waarom het criterium van 12 maanden zou gehanteerd kunnen worden om de overgangsuitkering in deze grote mate te beperken.

Karin **TEMMERMAN** (sp.a)
Hans **BONTE** (sp.a)

N° 76 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 23

Remplacer l'article 23 par ce qui suit:

Dans l'article 21, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 50 précité, remplacé par la loi du 5 mai 2014, la phrase “Dans les autres cas, elle prend cours au plus tôt, le premier jour du mois qui suit cette demande.” est remplacée par la phrase “Dans les autres cas, elle prend cours au plus tôt le premier jour du mois qui suit cette demande, pour la durée fixée en vertu de l'article 21ter.”.

JUSTIFICATION

En cas de décès d'un des partenaires, il ne peut être question, si la demande d'allocation de transition n'est introduite qu'après douze mois, de limiter la durée de cette allocation d'au moins 12 mois. La durée de l'allocation de transition ne doit pas être limitée du fait que la demande a été introduite douze mois après le décès. Le législateur n'a pas justifié la raison pour laquelle le critère de 12 mois pourrait être utilisé pour limiter l'allocation de transition dans une si grande mesure.

Nr. 77 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 4

In het eerste lid worden de punten 1° tot 3° vervangen als volgt:

“1°) de personen die zich op eigen aanvraag op 28 april 2015 in een voltijdse of deeltijdse beschikbaarheid voorafgaand aan de oppensioenstelling of in een vergelijkbare situatie bevinden;

2°) de personen die een aanvraag hebben ingediend om vóór 2 januari 2016 in een in 1°) beoogde situatie te worden geplaatst en die door hun werkgever vóór 28 april 2015 werd ingewilligd;

3°) de personen die, indien zij de aanvraag ertoe hadden ingediend, ten laatste op 28 april 2015 in een in 1°) beoogde situatie konden geplaatst worden.”

VERANTWOORDING

Het lijkt ons niet te verantwoorden in het licht van het vermijden van bepalingen met terugwerkende kracht dat betrokkenen die een aanvraag hadden ingediend om met beschikbaarheid te kunnen gaan voorafgaand aan de gewijzigde regelgeving die tot stand kwam op 28 april 2015, uit te sluiten van de overgangsregeling inzake beschikbaarheid en vervroegd pensioen. Het is immers niet uit te sluiten dat wie na 1 januari en voor 28 april een aanvraag heeft ingediend om op beschikbaarheid te kunnen op 1 september 2015, en waarbij deze aanvraag reeds werd goedgekeurd door zijn of haar werkgever, na afloop van deze beschikbaarheid zich genoodzaakt zal zien om het werk te hervatten tot het recht op vervroegd pensioen ingaat. De bedoeling van de wetgever strekt ertoe deze situatie te vermijden. Daarom is de indiener van dit amendement van oordeel dat deze situatie volledig dient te worden uitgesloten.

Karin **TEMMERMAN** (sp.a)
Hans **BONTE** (sp.a)

N° 77 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 4

Dans l’alinéa 1^{er}, remplacer les points 1° à 3° par ce qui suit:

“1°) aux personnes qui au 28 avril 2015 se trouvent à leur demande dans une position de disponibilité, totale ou partielle, préalable à la mise à la retraite ou dans une situation analogue;

2°) aux personnes qui ont introduit une demande approuvée par leur employeur avant le 28 avril 2015 en vue d’être placées avant le 2 janvier 2016 dans une situation visée au 1°);

3°) aux personnes qui, si elles en avaient introduit la demande, auraient pu être placées au plus tard le 28 avril 2015 dans une situation visée au 1°)..”

JUSTIFICATION

Nous estimons que le souci d’éviter les dispositions rétroactives s’oppose à ce que les personnes qui avaient introduit une demande de mise en disponibilité préalable à la modification de la réglementation, intervenue le 28 avril 2015, soient exclues de la réglementation transitoire en matière de mise en disponibilité et de pension anticipée. En effet, il n’est pas exclu que les personnes ayant introduit après le 1^{er} janvier et avant le 28 avril une demande en vue de pouvoir être placées en disponibilité le 1^{er} septembre 2015, et dont la demande a déjà été approuvée par l’employeur, se voient contraintes, à l’issue de cette période de disponibilité, de reprendre le travail jusqu’à ce que le droit à la pension anticipée prenne cours. L’objectif du législateur est d’éviter une telle situation. Nous souhaitons dès lors l’exclure totalement.

Nr. 78 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**

Art. 51 (nieuw)

Een artikel 51 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 51. De impact van de maatregelen genomen in artikelen 1 tot en met 50 worden jaarlijks geëvalueerd met betrekking tot de impact op betaalbaarheid van de pensioenen in de toekomst, de sociale kwaliteit van de pensioenen in de toekomst en de verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de effectieve verwachte leeftijd van pensioen. Elke essentiële wijziging inzake toegang tot of de berekening van het pensioen van ambtenaren, zelfstandigen en werknemers dient te worden voorgelegd aan het Nationaal Pensioencomité voor evaluatie. Deze evaluatie gebeurt in de schoot van het Nationale Pensioencomité dat daarover jaarlijks rapporteert aan het parlement.”.

VERANTWOORDING

Het is van cruciaal belang dat de impact van de genomen maatregelen wordt geëvalueerd en bijgestuurd. Zeker inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, is het noodzakelijk om een beter zicht te krijgen op de verschillen inzake gemiddelde loopbanen bij mannen en vrouwen. Tijdens de commissiebesprekingen was het onduidelijk of en in welke mate de minister de instellingen had geraadpleegd om te kunnen inschatten welke de impact is van de maatregelen op de uittredeleeftijd voor vrouwen en mannen en welke de verdeling mannen en vrouwen is bij de verhoogde leeftijden van wettelijk pensioen.

Dit amendement komt daarenboven tegemoet aan de kritiek van de Raad van State dat het van essentieel belang is dat bij het uitoefenen van rechten die de rechtsonderhorigen kunnen ontleenen aan de pensioenwetgeving, de regelgeving voldoende transparant en toegankelijk is. Daarom beveelt de Raad van State aan om de volgende stappen die overwogen worden in de ruimere hervorming aan te geven. De indiener van dit amendement sluit zich aan bij deze kritiek en wenst een breed maatschappelijk draagvlak voor de volgende pensioenhervormingen bij wet vast te leggen door de evaluatie

N° 78 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**

Art. 51 (nouveau)

Insérer un article 51 rédigé comme suit:

“Art. 51. L’impact des mesures visées aux articles 1^{er} à 50 inclus est évalué annuellement quant à leur incidence sur le financement des pensions à l’avenir, la qualité sociale des pensions à l’avenir et les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l’âge de la pension effectivement attendu. Toute modification essentielle concernant l’accès à — ou le calcul de la — pension des fonctionnaires, des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés doit être soumise au Comité national des pensions en vue de son évaluation. Cette évaluation a lieu au sein du Comité national des pensions qui fait rapport annuellement à ce sujet au Parlement.”.

JUSTIFICATION

Il est essentiel que l’impact des mesures prises soit évalué et corrigé. Il convient d’avoir une meilleure connaissance des différences relatives aux carrières moyennes des hommes et des femmes, certainement sous l’angle de l’égalité entre les femmes et les hommes. Au cours de la discussion en commission, il n’est pas apparu clairement si — et dans quelle mesure — le ministre avait consulté les organes concernés afin de déterminer l’impact des mesures sur l’âge de la retraite des femmes et des hommes, et afin de connaître la répartition entre les hommes et les femmes en cas de relèvement de l’âge de la pension légale.

Le présent amendement répond en outre à l’observation du Conseil d’État selon laquelle il est essentiel, pour l’exercice des droits que les justiciables peuvent puiser de la législation sur les pensions, que la réglementation soit suffisamment transparente et accessible, raison pour laquelle le Conseil d’État recommande d’indiquer les étapes ultérieures qui sont encore envisagées dans le cadre de cette réforme plus étendue. L’auteur du présent amendement se rallie à ces observations et souhaite inscrire dans la loi que les prochaines réformes en matière de pensions doivent s’appuyer sur une

van de volgende hervormingen te laten uitvoeren door het pas opgerichte Nationale Pensioencomité.

Karin TEMMERMAN (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

large assise sociale en disposant que l'évaluation des prochaines réformes doit être réalisée par le Comité national des pensions qui vient d'être mis en place.

Nr. 79 VAN MEVROUW **TEMMERMAN** EN DE HEER **BONTE**Art. 27/3 (*nieuw*)

In een titel 3/2 “Rustpensioenen van de volksvertegenwoordigers” een artikel 27/3 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 27/3. In afwijking van elk pensioenreglement, kan het rustpensioen van volksvertegenwoordigers slechts opgenomen worden op de wettelijke pensioenleeftijd van het algemeen stelsel van de werknemers.

In geval van vervroegd pensioen, worden de jaren van het mandaat als volksvertegenwoordiger waarin geen pensioenrechten in een pensioenstelsel werden opgebouwd opgeteld bij de loopbaanjaren die in rekening worden genomen voor het bepalen van het moment van vervroegd pensioen.”.

VERANTWOORDING

De voorwaarden voor de loopbaan en de pensioenleeftijd van een parlements lid zijn anders dan voor een werknemer, ambtenaar of zelfstandige. Bij wijzigingen van de pensioenwetgeving bij ambtenaren, zelfstandigen en werknemers, dient ook de regelgeving van volksvertegenwoordigers op een gelijkaardige wijze aangepast te worden.

Naar aanleiding van de vorige pensioenhervorming in 2011 werden al een aantal maatregelen genomen inzake de pensioenen van de parlementsleden (verhoging van de pensioenleeftijd naar 62 jaar en een verhoging van de loopbaanduur voor een volledig pensioen naar 36 jaar). Een volledige gelijkschakeling met het stelsel van de werknemers is er echter nog niet; zeker nu de nieuwe pensioenhervorming de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden nog verstrengt.

Wij wensen daarom de pensioenreglementering van volksvertegenwoordigers aan te passen in de zin dat de wettelijke pensioenleeftijd wordt gelijkgesteld aan deze van werknemers.

Karin **TEMMERMAN** (sp.a)
Hans **BONTE** (sp.a)

N° 79 DE MME **TEMMERMAN** ET M. **BONTE**Art. 27/3 (*nouveau*)

Sous un titre 3/2 “Pension de retraite des députés”, insérer un article 27/3 rédigé comme suit:

“Art. 27/3. Par dérogation à tout règlement en matière de pension, la pension de retraite de député ne peut être prise qu’à l’âge de la pension légale du régime général des travailleurs salariés.

En cas de pension anticipée, les années de mandat de député durant lesquelles aucun droit à la pension n’a été constitué dans un régime de pension sont ajoutées aux années de carrière qui sont prises en compte pour la fixation du moment de la pension anticipée.”.

JUSTIFICATION

Les conditions de carrière et l’âge de la pension d’un parlementaire sont différents de ceux d’un travailleur salarié, d’un fonctionnaire ou d’un travailleur indépendant. Si l’on modifie la législation relative aux pensions des fonctionnaires, des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés, il faut également modifier de façon similaire la réglementation relative à la pension des députés.

À l’occasion de la précédente réforme des pensions, en 2011, un certain nombre de mesures ont été prises en ce qui concerne les pensions des parlementaires (âge de la pension relevé à 62 ans et durée de la carrière portée à 36 ans pour bénéficier d’une pension complète). Il n’est toutefois pas encore question d’une égalisation totale avec le régime des travailleurs salariés, *a fortiori* maintenant que la nouvelle réforme des pensions durcit encore plus les conditions d’âge et de carrière.

Nous souhaitons dès lors adapter la réglementation des pensions des députés de telle sorte que l’âge de la pension légale soit équivalent à celui des travailleurs salariés.

Nr. 80 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 2

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 2. Artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen, wordt hersteld in de lezing van vóór de wijziging bij de wetten van 28 december 2011, 13 december 2012 en 5 mei 2014.”

VERANTWOORDING

De federale regering wil iedereen langer laten werken door in de eerste plaats de pensioenleeftijd op te trekken naar 67 jaar tegen 2030. Nadien wil de regering de pensioenleeftijd nog verder laten stijgen, samen met de gemiddelde levensverwachting, naar Zweeds voorbeeld.

Toen bekend werd dat de regering ons wil doen werken tot 67 jaar, was er heel wat opschudding. De vorige en de nieuwe minister van Pensioenen probeerden de gemoederen te bedaren door te verwijzen naar het recht op vervroegd pensioen. Maar ook dat recht wordt afgebouwd. De regering wil de leeftijd waarop men vervroegd met pensioen kan gaan, optrekken naar 63 jaar vanaf 2018. In de toekomst zou ook die leeftijd nog verder kunnen opschuiven, samen met de gemiddelde levensverwachting.

Niet alleen de leeftijd, maar ook het aantal gewerkte jaren om vervroegd met pensioen te mogen gaan wordt opgetrokken. Vroeger moest men 35 jaar gewerkt hebben. Nu wordt dat 42 jaar. Maar liefst 7 jaar erbij. Deze voorwaarde zorgt ervoor dat het vervroegd pensioen in de feiten niet toegankelijk zal zijn voor velen. Drie op vier vrouwen en één op vier mannen komt niet aan 42 gewerkte jaren. Zes op tien vrouwen en één op tien mannen komt ook niet aan 38 gewerkte jaren. Wie 38 jaar op zijn of haar teller heeft staan, zal nog vier jaar extra moeten werken om aan 42 jaar te geraken. Het vervroegd pensioen vanaf 63 jaar is voor hen niet mogelijk. Zij zullen moeten werken tot 67 jaar.

De regering Michel-De Wever neemt ook de ambtenaren-pensioenen zwaar onder vuur. Dat gebeurt door middel van vier concrete maatregelen: 1. de afschaffing van de diplomabonificaties (dit zijn de studie jaren die men kan inbrengen voor de opbouw van het pensioen), 2. de verlenging van de loopbanen (alle zogenaamde tantièmes worden opgetrokken

N° 80 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 2. L'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions est rétabli dans la lecture d'avant sa modification par les lois du 28 décembre 2011, du 13 décembre 2012 et du 5 mai 2014.”

JUSTIFICATION

Le gouvernement fédéral veut faire travailler tout le monde plus longtemps, en premier lieu en portant l'âge de la pension à 67 ans en 2030. Ensuite, le gouvernement veut encore relever davantage l'âge de la pension, en même temps que l'espérance de vie moyenne, selon le modèle suédois.

Quand on a su que le gouvernement voulait nous faire travailler jusqu'à 67 ans, le choc a été grand. L'ancien ministre des Pensions et son successeur ont tenté de calmer les esprits en faisant allusion au droit à la pension anticipée. Mais ce droit est également détricoté. Le gouvernement entend porter l'âge auquel la pension anticipée pourra être prise à 63 ans à partir de 2018. À l'avenir, cet âge pourrait encore être relevé, à mesure que l'espérance de vie moyenne augmentera.

Il n'y a pas que l'âge qui va être relevé, mais aussi le nombre d'années devant être prestées pour pouvoir prendre sa pension plus tôt. Auparavant, il fallait avoir travaillé 35 ans. Désormais, ce sera 42 ans. Sept années de plus, donc. Cette condition fait en sorte que, dans les faits, la pension anticipée ne sera pas à la portée de beaucoup de travailleurs. Trois femmes sur quatre et un homme sur quatre n'arrivent pas à 42 années de carrière. Six femmes sur dix et un homme sur dix n'arrivent pas non plus aujourd'hui à 38 ans de carrière. Et les travailleurs qui ont 38 ans de carrière devront travailler au minimum 4 ans de plus pour atteindre 42 années de carrière. Ils ne pourront pas bénéficier de la pension anticipée à partir de 63 ans et devront travailler jusqu'à l'âge de 67 ans.

Le gouvernement Michel-De Wever s'en prend aussi violemment aux pensions des fonctionnaires au travers de quatre mesures concrètes: 1. la suppression des bonifications pour diplôme (années d'études que l'on peut faire valoir pour la constitution de la pension), 2. l'allongement des carrières (tous les “tantièmes” sont portés à 60), 3. l'emploi contractuel

naar 60), 3. het niet meer laten meetellen van de contractuele tewerkstelling voor de berekening van het ambtenarenpensioen (veel ambtenaren beginnen als contractueel en worden pas later vast benoemd; hun pensioen tijdens de periode van contractuele tewerkstelling zou enkel nog meetellen als werknemer in de privé) en 4. een nieuwe berekening van het pensioen voor ambtenaren op basis van alle loopbaanjaren (in plaats van de laatste loopbaanjaren). Een ambtenaar met een gemiddeld pensioen dreigt door deze maatregelen al gauw 298,4 euro pensioen per maand te verliezen (netto).

De regering Michel – De Wever wil tot slot ook sleutelen aan de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen. De regering Di Rupo verminderde de pensioenopbouw al voor de periodes van brugpensioen, tijdscrediet en werkloosheid (derde periode). Voor iemand met een gemiddeld inkomen, die geen baan meer vindt na 55 jaar, betekent dit een vermindering van het wettelijk pensioen met 125 euro per maand (bruto).

xx

AFBOUW VAN DE WETTELIJKE PENSIOENEN

	Vóór Di Rupo	Hervorming Di Rupo	Hervorming Michel	TOTAAL
Pensioenbonus	179,4 euro per maand voor wie werkt tot 65 jaar	83,2 euro per maand voor wie werkt tot 65 jaar	Volledige afschaffing pensioenbonus	179,4 euro minder pensioen per maand (bruto)
Gelijkgestelde periodes	Gelijkstelling op basis van het laatste loon	Afbouw gelijkstelling bij brugpensioen, tijdscrediet en werkloosheid	Afschaffing gelijkstelling bij loopbaanonderbreking en niet-gemotiveerd tijdscrediet	tot 125 euro minder pensioen per maand (bruto)
Ambtenarenpensioen	Berekening pensioen op de wedde van de laatste vijf jaar	Berekening pensioen op de wedde van de laatste 10 jaar	Berekening op gemiddelde wedde, afschaffing diplomabonificatie, verlenging loopbanen	al snel 298,4 euro minder pensioen per maand (netto)

ne compte plus pour le calcul de la pension de fonctionnaire (or, bien des fonctionnaires commencent comme contractuels et ne sont nommés statutairement que plus tard; dès lors, les périodes travaillées dans un emploi contractuel ne seront comptabilisées que comme des périodes travaillées dans un emploi dans le secteur privé) et 4. un nouveau calcul de la pension des agents de l'État sur la base de toutes les années de carrière (au lieu des dernières années de carrière). Avec ces mesures, un fonctionnaire bénéficiant d'une pension moyenne risque de perdre 298,4 euros de pension par mois (montant net).

Enfin, le gouvernement Michel-De Wever entend également modifier les règles applicables aux périodes assimilées pour le calcul de la pension. Le gouvernement Di Rupo avait déjà diminué la constitution de la pension pour les périodes de prépension, de crédit-temps et de chômage (troisième période). Pour une personne à revenu moyen qui ne trouve plus de travail après 55 ans, cela signifie une diminution de la pension légale de 125 euros par mois (brut).

DÉMANTÈLEMENT DES PENSIONS LÉGALES				
	Avant Di Rupo	Réforme Di Rupo	Réforme Michel	TOTAL
Bonus de pension	4,971 euros par mois pour qui travaille jusqu'à 65 ans	2,38 euros par mois pour qui travaille jusqu'à 65 ans	Suppression complète du bonus de pension	4,971 euros de pension en moins par mois (brut)
Périodes assimilées	Assimilation sur base du dernier salaire	Démantèlement assimilation pour prépension, crédit temps et chômage	Suppression assimilation pour interruption de carrière et crédit temps non motivé	Jusque 125 euros de pension en moins par mois (brut)
Pension des agents de l'État	Calcul pension sur base du salaire des cinq dernières années	Calcul pension sur base du salaire des dix dernières années	Calcul sur base du salaire moyen, suppression bonification diplôme, allongement années de carrière	Bien vite 298,4 euros de pension en moins par mois (net)

De regering Michel – De Wever wil nu nog een stap verder gaan, door de pensioenopbouw volledig af te schaffen tijdens de periodes van loopbaan-onderbreking en tijdscrediet zonder specifieke motivering. Voor elk jaar dat men beroep doet op deze systemen zal men 24,6 euro aan pensioen per maand verliezen.

Samengevat kunnen we stellen dat de wettelijke pensioenen voor iedereen zullen dalen. De minister van Pensioenen, Daniel Bacquelaine (MR), zegt dat deze pensioenhervorming de regering Michel – De Wever honderden miljoenen euro's zal opbrengen. Daarnaast wil de regering de laagste pensioenen, onder de armoedegrens, lichtjes laten stijgen. Dat kadert netjes in de liberale visie, waarbij de wettelijke pensioenen uitsluitend focussen op de bescherming tegen de ergste armoede en de aanvullende pensioenen moeten zorgen voor het extra.

Cette fois, le gouvernement Michel-De Wever veut encore franchir une étape de plus, en supprimant complètement la constitution de pension durant les périodes d'interruption de carrière et de crédit temps sans motivation spécifique. Pour chaque année de ces périodes, on perdra 24,6 euros de pension mensuelle.

En résumé, nous pouvons dire que les pensions légales vont diminuer pour tout le monde. Le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine (MR), dit que cette réforme des pensions rapportera des centaines de millions d'euros au gouvernement Michel-De Wever. À côté de cela, le gouvernement veut augmenter légèrement les pensions les plus faibles qui se situent en-dessous du seuil de pauvreté. Cela entre exactement dans le cadre de la vision libérale, dans laquelle les pensions légales se concentrent exclusivement sur la protection contre la pauvreté la plus grave et qui prône que ce sont les pensions complémentaires qui doivent permettre de compléter les revenus.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 81 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 12

Dit artikel doen vervallen.

VERANTWOORDING

De rechtse regering wil de wettelijke pensioenleeftijd verhogen naar 66 jaar vanaf 2025 en naar 67 jaar vanaf 2030 (punt 2.1.1 van het regeerakkoord). De regering wil bovendien de pensioenleeftijd eventueel nog verder laten stijgen in de toekomst, boven de leeftijd van 67 jaar, in functie van de stijging van de levensverwachting.

Het regeerakkoord formuleert dat als volgt: “De regering zal een wettelijke basis opstellen met inwerkingtreding ten laatste in het jaar 2030 die automatische aanpassingen van de voorwaarden om het wettelijk en vervroegd pensioen op te nemen, mogelijk maakt. Deze automatische aanpassingen kunnen gebeuren in samenhang met de demografische en financiële evoluties binnen het pensioensysteem (de opaboom) en de stijging van de levensverwachting.” (zie punt 2.1.2 van het regeerakkoord).

Deze hervorming is onrechtvaardig, onlogisch en onnodig

Ze is onrechtvaardig omdat iedereen verplicht wordt twee tot vijf jaar langer te werken, terwijl een grote groep van werknemers niet langer kan werken. De gemiddelde levensverwachting verbergt grote ongelijkheden: wie een diploma hoger onderwijs aan de muur heeft hangen leeft 6 tot 7,5 jaar langer en 18 tot 25 jaar langer in goede gezondheid dan iemand zonder diploma. Het recht op brugpensioen en vervroegd pensioen zorgt dat ook deze mensen kunnen genieten van wat welverdiende rust na een leven van intense arbeid.

Volgens de regering zou de plicht tot langer werken leiden tot minder jeugdwerkloosheid. Maar dat blijkt niet uit de praktijk. Het is niet omdat er in bepaalde landen meer ouderen én meer jongeren aan het werk zijn, de plicht tot langer werken ook automatisch leidt tot meer jobs voor jongeren. Het is wel omdat bepaalde landen investeren in werk, dat de globale werkgelegenheid hoger ligt, zowel voor jong als oud. Dat blijkt uit een recent onderzoek van het Instituut voor Duurzame Ontwikkeling (IDD), dat 29 landen met elkaar vergelijkt.

N° 81 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 12

Supprimer cet article

JUSTIFICATION

Le gouvernement de droite veut porter l'âge de la pension légale à 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030 (point 2.1.1 de l'accord de gouvernement). Ensuite, le gouvernement veut encore relever davantage l'âge de la pension, au-delà de l'âge de 67 ans, en fonction de l'allongement de l'espérance de vie moyenne.

L'accord de gouvernement le formule comme suit: “Le gouvernement élaborera une base légale, qui entrera en vigueur au plus tard en 2030, qui permette des adaptations automatiques des conditions pour le départ à la pension légale ou anticipée. Ces adaptations automatiques peuvent être effectuées en fonction des évolutions démographiques et financières au sein du système de pension (le “papy-boom”) et de l'augmentation de l'espérance de vie.” (cf. le point 2.1.2 de l'accord de gouvernement).

Cette réforme est injuste, illogique et inutile.

Elle est injuste parce qu'elle oblige tout le monde à travailler deux à cinq ans de plus, alors qu'une partie importante des travailleurs en est incapable. L'espérance de vie moyenne recèle de grandes inégalités: celui qui possède un diplôme de l'enseignement supérieur vit entre 6 et 7,5 années de plus et entre 18 et 25 ans plus longtemps en bonne santé que quelqu'un qui n'a pas de diplôme. Le droit à la prépension et le droit à la pension anticipée font en sorte que ces gens peuvent, eux aussi, profiter d'un peu de repos après une vie de travail intensif.

D'après le gouvernement, devoir travailler plus longtemps se traduirait par une diminution du chômage des jeunes. Mais ce n'est pas ce qui ressort de la pratique. Ce n'est pas parce que dans certains pays, il y a plus d'ânés et plus de jeunes au travail que l'obligation de travailler plus longtemps aboutirait comme par magie à plus d'emplois pour les jeunes. C'est bel et bien parce que certains pays investissent dans l'emploi que le taux d'activité global est plus élevé, tant parmi les jeunes que parmi les ânés, ainsi que le révèle une étude récente de l'Institut pour le Développement durable (IDD), qui a comparé 29 pays.

In België is er een groot probleem van werk, zowel voor jong als oud. Wie jong en onervaren is, vindt moeilijk werk. Wie oud en versleten is, kan moeilijk verder werken. De HR dienstverlener Securex trok begin dit jaar nog aan de alarmbel. Het aantal langdurige zieken is spectaculair gestegen: een verdubbeling tussen 2001 en 2013. Niet toevallig verdubbelde tijdens diezelfde periode ook het aantal vijftigplussers op de arbeidsmarkt. De link is volgens Securex snel gelegd: het stijgend aantal zieken is de keerzijde van werknemers langer laten werken.

De plicht tot langer werken van de nieuwe regering correspondeert met geen enkele verplichting in hoofde van de werkgevers. Verschillende maatregelen zijn nochtans mogelijk. Zweden experimenteert met arbeidsduurvermindering (6-urendag mét loonsbehoud voor 50 plussers). Denemarken installeerde een recht op aangepast werk. Nederland heeft mechanismen van ontslagbescherming. Deze maatregelen creëren ruimte op de arbeidsmarkt en zorgen voor werkbaar werk, zowel voor jong als oud.

De rechtse regering wil iedereen minstens twee jaar langer laten werken. Een grote groep van werknemers, voornamelijk vrouwen, zullen vier of vijf jaar langer moeten werken, wellicht tot aan de leeftijd van 67 jaar. Dat is te wijten aan het feit dat de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen verder wordt opgetrokken tot 42 jaar. Drie op vier vrouwelijke werknemers komen niet aan een loopbaan van 42 jaar.

De rechtse regering wil alleen dat iedereen twee tot vijf jaar langer werkt. Zij wil ook rechtstreeks besparen op de pensioenen. Die besparingen treffen een grote groep. Iedereen die actief blijft tot 65 jaar verliest 83,2 euro door de afschaffing van de pensioenbonus. Gepensioneerde koppels waarvan één van de partners geen pensioenrechten heeft opgebouwd, dreigen 281 euro per maand te verliezen door de afschaffing van het gezinspensioen. Ambtenaren verliezen al gauw 298,4 euro per maand, door de afschaffing van de diplomabonificaties, de gelijkschakeling van de tantièmes naar 60 en de nieuwe berekening van het pensioen op basis van de gemiddelde loopbaan. Tot slot verliezen ambtenaren en werknemers die beroep doen op loopbaanonderbreking of tijdskrediet zonder specifieke motivering 24,6 euro per maand.

En Belgique, il y a un gros problème d'emploi, chez les jeunes comme chez les aînés. Celui qui est jeune et inexpérimenté trouve difficilement du travail, tandis que le travailleur âgé et fatigué peut difficilement continuer à travailler. En début d'année encore, l'agence de services en ressources humaines Securex tirait la sonnette d'alarme. Le nombre de malades qui restent absents plus d'une année augmente de façon spectaculaire: il a doublé entre 2001 et 2013. Ce n'est pas un hasard si, durant la même période, le nombre de quinquagénaires a lui aussi doublé sur le marché de l'emploi. Selon l'agence, le lien est donc rapidement établi: le nombre de malades en hausse est la rançon du fait d'obliger les travailleurs à travailler plus longtemps.

L'obligation de travailler plus longtemps décrétée par le gouvernement ne s'accompagne d'aucune obligation pour les employeurs. Diverses mesures sont pourtant possibles. La Suède expérimente la réduction du temps de travail (journée de 6 heures avec maintien du salaire pour les 50+). Le Danemark a instauré un droit à un travail adapté. Les Pays-Bas ont un mécanisme de protection contre le licenciement. Ces mesures créent de la place sur le marché du travail et fournissent du travail praticable, tant pour les jeunes que pour les plus âgés.

Le gouvernement de droite veut que chacun travaille au moins deux ans de plus. Un grand groupe de travailleurs, principalement des femmes, devront travailler trois, quatre ou cinq ans de plus, jusqu'à l'âge de 67 ans. C'est dû au fait que les conditions pour avoir droit à la pension anticipée exigent désormais une durée de carrière de 42 ans. Or trois quarts des femmes n'arrivent pas à une telle durée de carrière.

Le gouvernement de droite ne veut pas seulement que chacun travaille deux à cinq ans de plus. Mais il veut également économiser de manière directe sur les pensions. Ces économies touchent un grand groupe. Toute personne qui reste active jusqu'à 65 ans perd 83,2 euros par la suppression du bonus de pension. Les couples pensionnés dont l'un des deux ne s'est pas (ou pas suffisamment) constitué de droits à la pension peuvent perdre 281 euros par mois, par la suppression de la pension taux de ménage. Quant aux agents de l'État, ils perdront rapidement 298,4 euros par mois par la suppression de la bonification liée au diplôme, par le passage des tantièmes à 60, par l'abandon de la prise en compte des années comme contractuel dans le calcul de la pension du fonctionnaire et par le nouveau calcul de la pension sur base du salaire moyen de la carrière. Pour finir, les fonctionnaires et les autres salariés qui ont fait appel à l'interruption de carrière ou au crédit-temps sans motivation spécifique perdront 24,6 euros par mois.

Sommige groepen worden getroffen door verschillende maatregelen tegelijk. De som loopt ver op.

Deze hervorming is onrechtvaardig, onlogisch en onnodig.

Ze is onrechtvaardig omdat iedereen verplicht wordt om twee tot vijf jaar langer te werken, terwijl een grote groep van werknemers niet langer kan werken. De gemiddelde levensverwachting verbergt grote ongelijkheden: wie een diploma hoger onderwijs aan de muur heeft hangen leeft 6 tot 7,5 jaar langer en 18 tot 25 jaar langer in goede gezondheid dan iemand zonder diploma. Het recht op brugpensioen en vervroegd pensioen maakt dat deze mensen ook kunnen genieten van wat rust na een leven van intense arbeid.

Deze hervorming is onlogisch, omdat België nog steeds bijna 650 000 werklozen telt. Bompas wordt verplicht om langer te werken, terwijl kleinzoon thuis zit zonder werk. Ouderen verplichten om langer te werken zal niet zorgen voor meer werk.

Deze hervorming is tot slot onnodig. Volgens de cijfers van de Studiecommissie voor de Vergrijzing zijn onze pensioenen wél degelijk betaalbaar. In 2060 zullen wij evenveel betalen als landen als Oostenrijk en Frankrijk nu al betalen voor hun pensioenen, namelijk ongeveer 15 % van ons BBP.

Is dat zo ondoenbaar? Natuurlijk niet. Het is een kwestie van keuzes in het sociaal en fiscaal beleid. Voer een miljonairstaks in, en pak de grote fiscale fraude aan, dan is er geld genoeg om onze pensioenen te betalen.

Certains groupes sont touchés par ces différentes mesures simultanément, et la perte est alors très importante.

Cette réforme est injuste, incompréhensible et inutile.

Elle est injuste parce qu'elle oblige tout le monde à travailler deux à cinq ans de plus, alors qu'une partie importante des travailleurs en est incapable. L'espérance de vie moyenne recèle de grandes inégalités: celui qui possède un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur vit entre 6 et 7,5 années de plus et entre 18 et 25 ans plus longtemps en bonne santé que quelqu'un qui n'a pas de diplôme. Le droit à la prépension et le droit à la pension anticipée font en sorte que ces gens peuvent, eux aussi, profiter d'un peu de repos après une vie de travail intensif.

Cette réforme est illogique parce que notre pays compte toujours près de 650 000 chômeurs. Papy est obligé de travailler plus longtemps, alors que son petit-fils est sans emploi. Obliger les aînés à travailler plus longtemps ne va pas augmenter le nombre d'emplois.

Enfin, cette réforme est inutile. Selon les statistiques du Comité d'étude sur le vieillissement, nos pensions sont bel et bien payables. En 2060, nous paierons autant pour nos pensions ce que paient déjà aujourd'hui la France et l'Autriche, à savoir environ 15 % du PIB.

Est-ce infaisable? Bien sûr que non. C'est une question de choix en politique sociale et fiscale. Taxez les millionnaires et attaquez-vous à la grande fraude fiscale et vous aurez suffisamment d'argent pour financer les pensions.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 82 VAN DE HEREN **HEDEBOUW EN VAN HEES**

Art. 2 tot 49

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

We horen dag in dag uit dat we langer moeten werken omdat we langer leven. Maar we leven niet zo veel langer dan vroeger. Een 65-jarige man had in 1841 – de vroegste cijfers waar we voor België over beschikken – een levensverwachting van gemiddeld elf jaar. Een 65-jarige man in België heeft vandaag een levensverwachting van gemiddeld achttien jaar. Dat is slechts zeven jaar meer. Een 85-jarige man had in 1841 een levensverwachting van gemiddeld 3,9 jaar. Vandaag is dat 5,3 jaar. Dat is slechts 1,4 jaar meer, over een periode van 175 jaar.

Het idee dat we almaar langer leven is dus niet juist. Wel juist is dat meer mensen de kans krijgen om oud te worden. Met andere woorden: het ouder worden is gedemocratiseerd. We worden gemiddeld ouder, omdat er minder mensen vroeg sterven. Vroeger maakte enkel de heersende klasse kans om oud te worden. De Egyptische farao Ramses II werd 91 jaar. De gewone man werd gemiddeld 40 jaar. Kindersterfte, ziekte en overbelasting van het lichaam door zware arbeid maakten een einde aan menig bestaan. Momenteel kunnen meer mensen oud worden. In de eerste plaats omdat we gezonder leven en minder lang werken.

De levensverwachting wordt dus vaak verkeerd begrepen. Het gaat niet over de leeftijd die elk individu kan bereiken. Het gaat over de gemiddelde levensduur van de bevolking. Dat gemiddelde is gestegen maar zal nooit 100 jaar worden. We zijn geprogrammeerd om in optimale omstandigheden ongeveer 30 000 dagen te functioneren. Dat is 82 jaar.

De gemiddelde levensverwachting is gestegen. Maar dat emiddelde verbergt nog steeds grote ongelijkheden. Wie een diploma aan de muur heeft hangen, leeft 6 tot 7,5 jaar langer dan iemand zonder diploma. Waar deze verschillen vroeger daalden, nemen ze sinds kort terug toe. Dat heeft te maken met het feit dat de levensverwachting voor bepaalde groepen niet stijgt of zelfs achteruit gaat. Een voorbeeld uit Duitsland:

N° 82 DE MM. **HEDEBOUW ET VAN HEES**

Art. 2 à 49

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

On nous rassure de jour en jour que nous devons travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps. En 1841 – les chiffres les plus anciens dont nous disposons pour la Belgique –, un homme de 65 ans avait une espérance de vie moyenne de onze ans. Un homme de 65 ans, en Belgique, aujourd'hui, a une espérance de vie moyenne de dix-huit ans. Cela ne fait que sept ans de plus. En 1841, un homme de 85 ans avait une espérance de vie moyenne de 3,9 ans. Aujourd'hui, elle est passée à 5,3 ans. Cela ne fait que 1,4 an de plus, sur une période de 175 ans.

En moyenne, nous vivons plus vieux, parce que moins de personnes meurent prématurément. L'idée que nous vivons tout simplement plus longtemps n'est donc pas exacte. Ce qui est exact toutefois, c'est que davantage de personnes ont la possibilité d'atteindre un grand âge. En d'autres termes: la possibilité de vieillir s'est démocratisée. Dans le temps, seule la classe dirigeante avait la possibilité d'atteindre un grand âge. Le pharaon égyptien Ramsès II a vécu jusqu'à l'âge de 91 ans. L'homme de la rue atteignait en moyenne 40 ans. La mortalité infantile, la maladie et la surcharge corporelle due aux travaux lourds mettaient un terme à de nombreuses vies. Actuellement, davantage de gens peuvent devenir vieux. En premier lieu, parce que nous vivons plus sainement et travaillons moins longtemps.

Souvent, donc, l'espérance de vie est comprise de travers. Il ne s'agit pas de l'âge que chaque individu peut atteindre. Il s'agit de la durée de vie moyenne de la population. Cette moyenne s'est accrue, mais elle n'atteindra jamais 100 ans. Dans des conditions optimales, nous sommes programmés pour fonctionner environ 30 000 jours. Soit 82 ans.

L'espérance de vie moyenne a augmenté. Mais cette moyenne recèle toujours de grandes inégalités. Celui qui possède un diplôme vit entre 6 et 7,5 années de plus qu'une personne sans diplôme. Là où, dans le temps, ces différences diminuaient, elles augmentent à nouveau depuis peu. Cela a trait au fait que, pour certains groupes, l'espérance de vie n'augmente pas ou qu'elle régresse même. C'est le cas, par

de preciaire werknemers zagen hun levensverwachting dalen van 77,5 jaar in 2001 tot 75,5 in 2010.

De levensverwachting zegt tot slot nog niets over de kwaliteit van de geleefde jaren. Als de stijgende levensduur in de eerste plaats neerkomt op het in leven houden van zieke mensen, dan is dat natuurlijk een heel ander verhaal dan stijgende levensduur in goede gezondheid. De gezonde levensverwachting in België is gemiddeld 65 jaar. Maar ook dat gemiddelde verbergt grote ongelijkheden. Drie op vier mensen tussen 55 en 65 jaar hebben één of meerdere aandoeningen die een invloed hebben op hun dagelijkse leven. Eén op drie zestigers heeft ernstige gezondheidsproblemen. Langer werken is voor hen geen optie.

De Human Resources dienstverlener Securex onderzoekt jaarlijks het ziekteverzuim op het werk. Het aantal zieken dat langer dan één jaar afwezig blijft, stijgt spectaculair: het verdubbelde tussen 2001 en 2013. Niet toevallig verdubbelde in diezelfde periode ook het aantal vijftigplussers op de arbeidsmarkt. Vijftigplussers zijn gemiddeld meer dan dubbel zo vaak afwezig als hun collega's van onder de dertig, aldus Securex. De link is volgens Securex dan ook vlug gelegd: het stijgend aantal zieken is de keerzijde van werknemers langer laten werken.

Uit recent onderzoek blijkt ook de immense ongelijkheid van het leven in goede gezondheid. Wie een diploma hoger onderwijs aan de muur heeft hangen, leeft 18 tot 25 jaar langer in goede gezondheid dan iemand zonder diploma. Het aantal jaren dat laaggeschoolden gezond kunnen doorbrengen, kalft bovendien af. Waar een 25-jarige vrouw zonder diploma in 1997 gemiddeld tot haar 58e gezond bleef, is dat nu slechts tot haar 49e.

Het recht op bruggpensioen en het recht op vervroegd pensioen zorgt ervoor dat ook mensen die minder lang leven en minder lang in goede gezondheid verkeren, recht hebben op wat rust na een leven van intense arbeid. Met andere woorden: het bruggpensioen en het vervroegd pensioen afbouwen is het recht op pensioen afbreken voor een grote groep mensen.

exemple, pour les travailleurs précaires en Allemagne, qui ont vu leur espérance de vie baisser de 77,5 ans en 2001 à 75,5 ans en 2010.

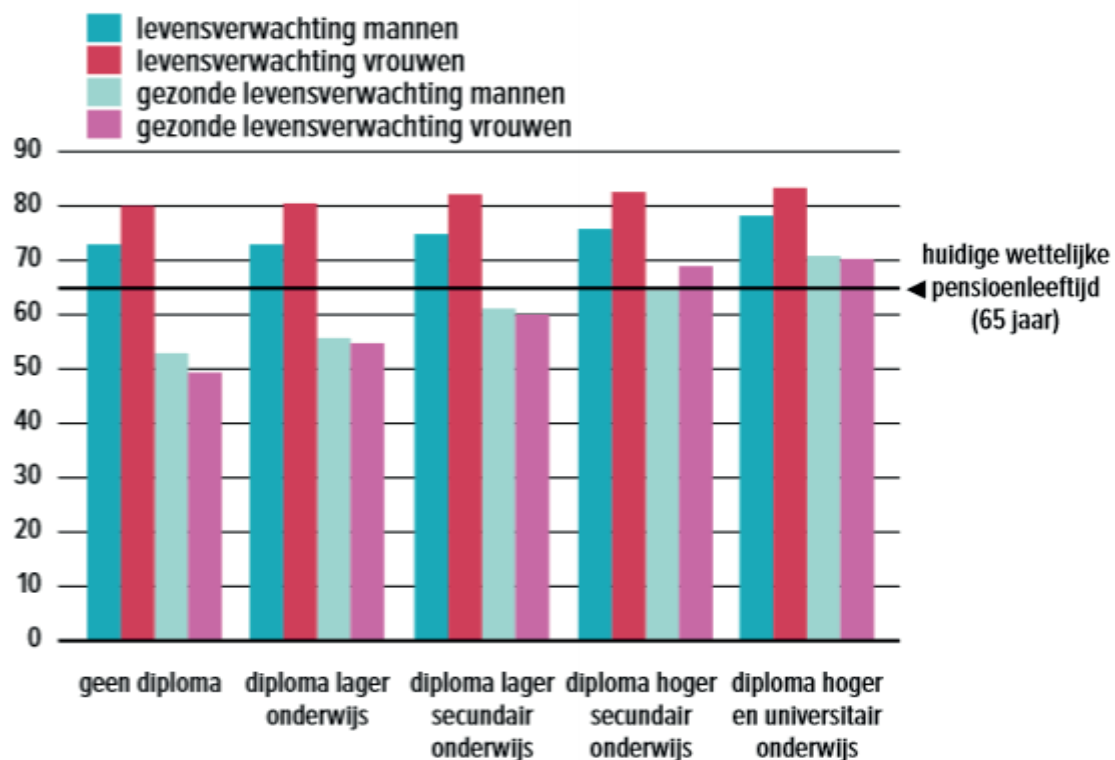
Enfin, l'espérance de vie ne dit rien non plus de la qualité des années vécues. Si la durée de vie en hausse revient en premier lieu à maintenir en vie des personnes malades, c'est une tout autre chose qu'un allongement de la durée en vie en bonne santé. En Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est en moyenne de 65 ans. Mais cette moyenne elle aussi cache de grandes inégalités. Trois personnes sur quatre entre 55 et 65 ans ont une ou plusieurs maladies qui exercent une influence sur leur vie quotidienne. Un sexagénaire sur trois a de sérieux problèmes de santé. Pour eux, travailler plus longtemps n'est pas une option.

L'agence de services en ressources humaines Securex étudie chaque année l'absentéisme au travail. Le nombre de malades qui restent absents plus d'une année augmente de façon spectaculaire: il a doublé entre 2001 et 2013. Ce n'est pas un hasard si, durant la même période, le nombre de quinquagénaires a lui aussi doublé sur le marché de l'emploi. Les quinquagénaires sont en moyenne plus de deux fois plus souvent absents que leurs collègues de moins de trente ans, explique Securex. Selon l'agence, le lien est donc rapidement établi: le nombre de malades en hausse est la rançon du fait d'obliger les travailleurs à travailler plus longtemps.

Des études récentes confirment l'immense inégalité de la vie en bonne santé. Celui qui possède un diplôme vit entre 18 et 25 ans plus longtemps en bonne santé que quelqu'un qui n'a pas de diplôme. En outre, le nombre d'années que les gens peu qualifiés peuvent vivre en bonne santé continue à diminuer. Là où, en 1997, une femme de 25 ans sans diplôme restait en bonne santé jusqu'à 58 ans en moyenne, elle ne le peut plus aujourd'hui que jusqu'à 49 ans.

Le droit à la prépension et le droit à la pension anticipée font en sorte que les gens qui vivent moins longtemps et moins longtemps en bonne santé ont droit à un peu de repos après une vie de travail intensif. En d'autres termes: démanteler la prépension et la pension anticipée, c'est détruire le droit à la pension pour un nombre important de personnes.

ONGELIJKHEID LEVEN IN GOEDE GEZONDHEID



Bron: Bossuyt et al. (2004). Socio-economic inequalities in health expectancy in Belgium

Inégalité de vie en bonne santé
 espérance de vie hommes
 espérance de vie femmes
 espérance de vie en bonne santé hommes
 espérance de vie en bonne santé femmes

âge légal actuel de pension (65 ans)
 pas de diplôme
 diplôme de base
 diplôme secondaire inférieur
 diplôme secondaire supérieur
 diplôme enseignement supérieur

Source: Bossuyt et al. (2004), Socio-economic inequalities in health expectancy in Belgium.

Langer werken is niet alleen ondoenbaar, het is ook onlogisch.

Volgens de laatste cijfers van de RVA telt ons land momenteel 650 000 werklozen. En dat voor 4,5 miljoen werkenden. Dat is een groot overschot aan werkkrachten. Wat gaat er gebeuren wanneer we nu allemaal nog langer gaan werken? Volgens de minister van Pensioenen zou de plicht tot langer werken leiden tot minder jeugdwerkloosheid.

Dat klinkt op zich al zeer onlogisch. Het blijkt ook niet uit de praktijk. Het Steunpunt Werk en Sociale Economie aan de KU Leuven berekende dat het optrekken van de pensioenleeftijd met twee jaar een negatief effect zal hebben op het aantal banen dat vrijkomt op korte termijn.

Ook op lange termijn zijn de gevolgen voor de jeugdwerkloosheid negatief. Dat blijkt onder meer uit het Zweedse voorbeeld. De jeugdwerkloosheid in Zweden is na de inwerkingtreding van de pensioenhervorming sterk gestegen: van 10 procent in 2000 tot 24 procent in 2014. Deze stijging ligt een stuk hoger dan het Europese gemiddelde.

Travailler plus longtemps est non seulement infaisable, mais aussi illogique.

D'après les derniers chiffres de l'ONEM, notre pays compte actuellement 650 000 chômeurs. Et ce, pour 4,5 millions de travailleurs. C'est un énorme excédent de main-d'œuvre. Que va-t-il se passer quand tous nous irons travailler plus longtemps? D'après le nouveau ministre des Pensions, devoir travailler plus longtemps se traduirait par une diminution du chômage des jeunes.

Cela semble déjà très illogique en soi. Et ce n'est pas non plus ce qui ressort de la pratique. Le Point focal de l'emploi et de l'économie sociale de la KU Leuven a calculé que le relèvement de l'âge de la pension de deux ans aura un effet négatif sur le nombre d'emplois qui se libérera à court terme.

À long terme aussi, les conséquences seront négatives pour le chômage des jeunes. C'est ce que révèle entre autres l'exemple suédois. Après l'entrée en vigueur de la réforme des pensions en Suède, le chômage des jeunes y a fortement augmenté: de 10 % en 2000 à 24 % en 2014. Cette hausse se situe nettement au-dessus de la moyenne européenne.

JEUGDWERKLOOSHEID IN ZWEDEN



Bron: Eurostat

Source: Eurostat

In bepaalde landen zijn meer ouderen en meer jongeren aan het werk. Maar dat is niet omdat de plicht tot langer werken als bij toverslag zou leiden tot meer werk voor jongeren. Dat is wel omdat die landen investeren in het recht op werk, via een recht op arbeidsduurvermindering (zoals een 6-uren dag met loonbehoud), ontslagbescherming en het recht op aangepast werk voor ouderen.

De plicht tot langer werken is niet logisch vanuit de sociale visie op de werkelijkheid. Maar er is wel een logica vanuit de liberale visie. Volgens het Planbureau zullen er 169 000 gepensioneerden bijkomen tegen 2019 en 643 900 tegen 2030. De verhouding tussen het aantal werkenden en het aantal niet-werkenden blijft niettemin ongeveer gelijk, omdat de toename van het aantal gepensioneerden wordt gecompenseerd door een afname van het aantal werklozen en het aantal kinderen. België telt voor elke werkende welgeteld 1,38 niet-werkenden (gepensioneerden, kinderen, arbeidsongeschikten, werklozen en vrijwillig niet-werkenden). Deze verhouding zou stijgen naar 1,45 in 2030. Dat is een stijging met vijf procent. Deze stijging kan perfect worden opgevangen door de verhoging van de productiviteit van arbeid. Die productiviteit zal stijgen volgens het Planbureau met 1,5 procent per jaar. Tegen 2030 is dat een stijging met 25 procent.

Meer gepensioneerden vormt dus geen groot probleem.

Maar minder werklozen vormt wel een probleem voor bedrijven die uit zijn op maximale winst. Bij minder werkloosheid zouden de lonen kunnen stijgen. Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) formuleert dat als volgt:

“Op relatief korte termijn zullen spanningen op de arbeidsmarkt ontstaan ten gevolge van een dalende instroom van jongeren, met als gevolg inflatoire loontendensen en wagedrift”.

In mensentaal: als er minder werklozen zijn, zullen de werkgevers meer rekening moeten houden met de eisen van de werknemers op gebied van lonen, veiligheid op het werk, werkdruk, werkzekerheid door een duidelijk statuut of contract. Dat wil het VBO natuurlijk vermijden.

Het standpunt van het VBO vindt zijn weerslag bij de Hoge Raad voor Werkgelegenheid. De Raad stelt dat “het voorhanden zijn van bekwaame en voldoende arbeidskrachten een vereiste is om loonspanningen te vermijden die, door hun

Dans certains pays, il y a plus d'âinés et plus de jeunes au travail. Mais ce n'est pas parce que l'obligation de travailler plus longtemps aboutirait comme par magie à plus d'emplois pour les jeunes. C'est bel et bien parce que ces pays investissent dans l'emploi, via une réduction de la durée du temps de travail, une protection contre le licenciement et le droit à un travail adapté pour les âinés.

Le devoir de travailler plus longtemps n'est pas logique, si on part d'une vision sociale de la réalité. Mais il y a toutefois une logique, du point de vue libéral. D'après le Bureau du plan, il y aura 169 000 pensionnés de plus en 2019 et 643 000 en 2030. Le rapport entre le nombre de personnes qui travaillent et le nombre de personnes qui ne travaillent pas reste néanmoins à peu près le même, parce que l'augmentation du nombre de pensionnés est compensée par la diminution du nombre de chômeurs et du nombre d'enfants. Pour chaque personne qui travaille, la Belgique compte, tout bien pesé, 1,38 non-travailleur (pensionnés, enfants, personnes en incapacité de travail, chômeurs et non-travailleurs volontaires). Ce rapport augmenterait pour passer à 1,45 en 2030. C'est une augmentation de 5 %. Cette augmentation peut être parfaitement compensée par la hausse de la productivité du travail. Selon le Bureau du plan, cette productivité augmentera de 1,5 % par an. En 2030, elle représentera donc une augmentation de 25 %.

L'augmentation du nombre de pensionnés ne constitue donc pas un problème important.

Mais moins de chômeurs en constitue toutefois un pour les entreprises, qui ne visent que le profit maximal. Avec moins de chômage, les salaires pourraient augmenter. La Fédération des entreprises belges (FEB) formule cela comme suit:

“À relativement court terme, des tensions apparaîtront sur le marché de l'emploi suite à un afflux moindre de jeunes, avec comme conséquence des tendances salariales inflatoires et une poussée des salaires.”

Cela signifie en termes clairs que s'il y a moins de chômeurs, les employeurs devront davantage tenir compte des exigences des travailleurs en termes de salaires, de sécurité au travail, de pression professionnelle et de sécurité d'emploi, en leur offrant un statut ou un contrat clair. Ce dont se passerait volontiers la FEB.

Le point de vue de la FEB trouve son écho du côté du Conseil supérieur de l'Emploi, qui dit que “l'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est par ailleurs nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions

weerslag op de arbeidskosten, de concurrentiepositie van de in België opererende ondernemingen zouden verzwakken”.

Met andere woorden: de druk van het VBO om ons allemaal langer te doen werken vertrekt niet zozeer vanuit een bezorgdheid over onze pensioenen. Ze vertrekt veel meer van een bezorgdheid over onze lonen. Het VBO wil een voldoende groot aantal werklozen behouden, om de onderhandelingspositie van de werknemers te ondergraven.

Langer werken is niet alleen ondoenbaar en onlogisch, het is ook onnodig. De Studiecommissie voor de Vergrijzing berekent jaarlijks de totale kost die de vergrijzing met zich zal meebrengen. Niet alleen de stijgende uitgaven voor de pensioenen en de gezondheidszorg, ook de dalende uitgaven voor werkloosheid, kinderbijslag, brugpensioenen en arbeidsongeschiktheid worden in rekening gebracht.

In 2060 zou het deel van ons bbp dat naar de pensioenen gaat bijna 15 procent bedragen. Is dat nu zo overdreven? Natuurlijk niet. Landen als Frankrijk en Oostenrijk betalen dat nu al voor hun pensioenen.

De totale uitgaven voor de sociale zekerheid in percentage van het BBP zouden 0,5 procent hoger liggen in 2019. Dat is 2,1 miljard of één derde van het bedrag dat de regering Michel – De Wever wil uitgeven aan nieuwe gevechtsvliegtuigen. De totale uitgaven voor de sociale zekerheid zouden verder stijgen tot 2040. Na 2040, wanneer de babyboomgeneratie uit de bevolkingspiramide verdwijnt, zouden ze terug dalen.

salariales qui, en se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitive des entreprises opérant en Belgique.”

En d’autres termes, la pression de la FEB pour nous faire tous travailler plus longtemps ne part pas d’une inquiétude au sujet de nos pensions, mais bien au sujet de nos salaires, à savoir le maintien d’un nombre suffisamment important de chômeurs, afin d’affaiblir la position de négociation des travailleurs.

Travailler plus longtemps est non seulement infaisable et illogique, c’est également inutile. La Commission d’étude sur le vieillissement calcule chaque année le coût total qu’entraînera le vieillissement. Sont prises en compte non seulement les dépenses à la hausse pour les pensions et les soins de santé, mais aussi les dépenses à la baisse pour le chômage, les allocations familiales, les prépensions et l’incapacité de travail.

En 2060, la part de notre PIB allant aux pensions serait de près de 15 %. Est-ce vraiment exagéré? Bien sûr que non. Des pays comme la France et l’Autriche paient déjà ce pourcentage aujourd’hui pour leurs pensions.

Les dépenses totales pour la sécurité sociale en pourcentage du PIB seraient 0,5 % plus élevées en 2019. Cela représente 2,1 milliards ou un tiers de ce que le gouvernement Michel-De Wever entend dépenser pour de nouveaux avions de combat. Les dépenses totales pour la sécurité sociale continueraient à augmenter jusqu’en 2040. Après 2040, lorsque la génération du baby-boom aura disparu de la pyramide de la population, elles repasseraient à la baisse.

UITGAVEN VOOR DE VERGRIJZING OP LANGE TERMIJN (IN % VAN HET BBP) ³³

	2013	2019	2030	2040	2060	Stijging tussen 2013 en 2060
Uitgaven voor de pensioenen	10,6%	11,2%	13,7%	14,9%	14,7%	4,1 procentpunten
Totale uitgaven voor de sociale zekerheid	26,4%	26,9%	30,5%	32,2%	30,6%	4,2 procentpunten

³³ Zie STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING, Jaarlijks verslag, juli 2014, 6.

DÉPENSES POUR LE VIEILLISSEMENT, À LONG TERME (EN % DU PIB) ³³						
	2013	2019	2030	2040	2060	Augmentation entre 2013 et 2060
Dépenses pour les pensions	10,6 %	11,2 %	13,7 %	14,9 %	14,7 %	4,1 %
Dépenses totales pour la sécurité sociale	26,4 %	26,9 %	30,5 %	32,2 %	30,6 %	4,2 %
³³ Voir COMMISSION D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT. Rapport annuel, juillet 2014, 6.						

Tegen 2060 zouden de totale uitgaven voor de sociale zekerheid 4,2 procent extra van het BBP bedragen. Ter vergelijking, de crisis in 2008 heeft de sociale uitgaven van de overheid op één jaar tijd met 3 procent van het BBP doen stijgen.

Een stijging met 4,2 procent over 45 jaar is dan ook perfect draagbaar. Het is ongeveer 0,1 procent of 380 miljoen euro per jaar erbij. Volgens de OESO, het IMF en de Europese Centrale Bank zal onze economie op lange termijn groeien met gemiddeld 1,5 procent per jaar. Eén vijftiende van die groei volstaat om de kosten van de vergrijzing te dragen.

Is er dan geen enkel probleem met de betaalbaarheid van onze pensioenen? Toch wel. Maar de oorzaak ligt niet bij de stijgende uitgaven, wel bij de dalende inkomsten. Onze pensioenen worden grotendeels betaald met sociale bijdragen op onze lonen. Die bijdragen worden ook wel indirect of uitgesteld loon genoemd. De indirecte lonen van werknemers in percentage van het BBP zijn sterk gedaald doorheen de tijd: van gemiddeld 15,6 procent in de jaren 1980 naar 11,2 procent in de jaren 2000. Dat is een daling met 4,4 procent (ter vergelijking: zoals we zagen is de totale stijging van de kost voor de sociale zekerheid tegen 2060 gelijk aan 4,2 procent van het BBP).

De beheerders van onze sociale zekerheid trokken dan ook aan de alarmbel. Volgens de FOD Sociale Zekerheid is de daling van de sociale bijdragen één van de belangrijkste evoluties in de financiering van de sociale zekerheid van de laatste tijd. De daling is volgens de FOD Sociale Zekerheid vooral te situeren bij de werkgeversbijdragen, minder bij de werknemersbijdragen.

En 2060, les dépenses totales pour la sécurité sociale s'élèveraient à 4,2 % de plus du PIB. En guise de comparaison, en 2008, la crise a fait grimper les dépenses sociales de l'État de 3 % du PIB en une seule année.

Une augmentation de 4,2 % en 45 ans est par conséquent parfaitement supportable. Cela représente environ 0,1 % ou 380 millions d'euros en plus par an. Selon l'OCDE, le FMI et la Banque centrale européenne, notre économie croîtra à long terme de 1,5 % par an en moyenne. Un quinzième de cette croissance suffirait à assumer les coûts du vieillissement.

N'y a-t-il donc pas le moindre problème de capacité de financer nos pensions? Si, quand même. Mais la cause ne réside pas dans les dépenses à la hausse, mais bien dans les rentrées à la baisse. Nos pensions sont payées en grande partie avec les cotisations sociales sur nos salaires. Ces cotisations, toutefois, sont également appelées salaire indirect ou reporté. Les salaires indirects des travailleurs salariés, en pourcentage du PIB, ont fortement baissé, au fil des années: de 15,6 % en moyenne dans les années 80 à 11,2 % dans les années 2000. C'est une baisse de 4,4 % (en guise de comparaison: comme nous avons vu, la hausse totale du coût de la sécurité sociale en 2060 est égale à 4,2 % du PIB).

Les administrateurs de notre sécurité sociale ont donc tiré la sonnette d'alarme. Selon le SPF Sécurité sociale, la baisse des cotisations sociales est l'une des principales évolutions dans le financement de la sécurité sociale de ces dernières années et elle se situe surtout du côté des cotisations des employeurs, et moins du côté de celles des travailleurs.

De daling van onze indirecte lonen wordt veroorzaakt door de invoering van tal van contracten en loonvormen waarop geen of zeer weinig sociale bijdragen moeten worden betaald. Professor Van Langendonck, specialist sociale zekerheid aan de KU Leuven, schreef hierover het volgende:

“De jongste kwart eeuw hebben de meeste landen een politiek gevolgd van ‘vermindering van sociale lasten’ om de concurrentiepositie van de ondernemingen en de werkgelegenheid te verbeteren. België heeft zich op dit gebied als een kampioen opgeworpen, tot in het bijna belachelijke toe. Op dit ogenblik gelden er zowat een twintigtal verschillende regelingen van bijdragevermindering en -vrijstelling, als wanhopige pogingen om onze werkloosheidscijfers naar beneden te krijgen.”

De daling van onze indirecte lonen is ook te wijten aan een daling van onze directe lonen binnen het BBP. De UNCTAD, dit is de organisatie binnen de Verenigde Naties die onderzoek doet naar de economische ontwikkeling, heeft het over een daling van gemiddeld 5 procentpunten voor de belangrijkste economieën sinds 1980.

Dit cijfer wordt bevestigd voor België door verschillende onderzoeken. Het meest gedetailleerde onderzoek is dat van Réginald Savage. Hij komt voor België tot een daling van onze lonen binnen ons nationaal product met 5 procentpunten tussen 1980 en 2008.

Tegenover de daling van de lonen, dit is de vergoeding van de factor arbeid, staat een stijging van de vergoeding voor de factor kapitaal, onder de vorm van winsten, dividenden, interesten en renten. Een studie van de Bank voor Internationale Betalingen toont aan dat, sinds 1980, de winsten van de bedrijven in de meeste geïndustrialiseerde landen, gestegen zijn. Volgens de studie ligt de belangrijkste oorzaak bij de verzwakte onderhandelingspositie van de werknemers, waardoor de lonen minder snel stijgen dan de productiviteit van arbeid.

Om de daling van de sociale bijdragen te compenseren, moesten de bijdragen van de overheid voor de financiering van de sociale zekerheid stijgen. Maar de verslechtering van de overheidsfinanciën, door het redden van de banken en duidelijke keuzes in het fiscaal beleid (grote bedrijven die steeds minder belastingen moeten betalen), zet het mechanisme van vervanging van sociale bijdragen door overheidsbijdragen onder druk.

La baisse de nos salaires indirects est provoquée par l'introduction de nombreux contrats et nombreuses formes de salaires sur lesquelles il ne faut payer que peu ou pas du tout de cotisations sociales. Le professeur Van Langendonck, spécialiste en sécurité sociale de la KU Leuven, écrivait ce qui suit à ce propos:

“Ce dernier quart de siècle, la plupart des pays ont suivi une politique de “diminution des charges sociales”, afin d'améliorer la position concurrentielle des entreprises et l'emploi. Dans ce domaine, la Belgique s'est profilée en championne, jusqu'à en devenir quasiment ridicule. En ce moment, quelque vingt réglementations différentes de réduction et d'exemption des cotisations sont en vigueur, en guise de tentatives désespérées de faire descendre nos chiffres de chômage.”

La baisse de nos salaires indirects est également imputable à une baisse de nos salaires directs au sein du PIB. L'UNCTAD, l'organisme des Nations unies qui fait de la recherche sur le développement économique, parle d'une baisse d'en moyenne 5 % depuis 1980 pour les principales économies.

Ce chiffre est confirmé pour la Belgique par diverses études. L'étude la plus fouillée est celle de Réginald Savage. Il arrive à une baisse de nos salaires, dans notre produit national, de 5 % entre 1980 et 2008.

Face à la baisse des salaires, c'est-à-dire la rémunération du facteur travail, on assiste à une hausse de la rémunération du facteur capital, sous la forme de bénéfices, dividendes, intérêts et rentes. Une étude de la Banque des règlements internationaux (BRI) indique que, dans les pays les plus industrialisés, les bénéfices des entreprises ont augmenté, depuis 1980. Selon cette étude, la principale cause réside dans l'affaiblissement de la position de négociation des travailleurs, ce qui fait que les salaires augmentent moins vite que la productivité du travail.

Pour compenser la baisse des cotisations sociales, les contributions de l'État pour le financement de la sécurité sociale devaient augmenter. Mais la dégradation des finances de l'État, vu le sauvetage des banques et les choix clairs en politique fiscale (les grandes entreprises qui doivent payer de moins en moins d'impôts), met sous pression le mécanisme de remplacement des cotisations sociales par les contributions de l'État.

Bijgevolg wordt gezocht naar alternatieve oplossingen. Eén oplossing is mensen langer doen werken voor minder pensioen.

Par conséquent, on cherche des solutions alternatives. L'une de ces solutions consiste à faire travailler les gens plus longtemps pour moins de pension.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)

Marco VAN HEES (PTB-GO!)