

BELGISCHE KAMER VAN

14 juni 2018

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit van
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoeslag**

(ingediend door de heer Egbert Lachaert)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 juin 2018

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant
le régime de chômage avec complément
d'entreprise**

(déposée par M. Egbert Lachaert)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

Via het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) verlaten nog steeds te veel werknemers te vroeg de arbeidsmarkt. In België zijn verhoudingsgewijs veel minder 50-plussers aan de slag dan in de andere Europese landen. Dat ligt voor een deel aan het bestaan van vervroegde uitstapregelingen als SWT.

De voorbije jaren zijn er heel wat hervormingen tot stand gebracht die als doel hebben om mensen langer aan de slag te houden. Die maatregelen hebben vooral betrekking op de pensioenen. Maar ook op het vlak van SWT, het vroegere brugpensioen dus, is er heel wat veranderd. De sociale bijdragen die werkgevers moeten betalen op de bedrijfstoeslag die ze betalen aan hun ex-werknemers, werden verhoogd. Ook de leeftijdsvoorwaarden gingen naar omhoog, weliswaar aan een trager tempo dan vooropgesteld door het regeerakkoord.

Met dit wetsvoorstel wordt een volgende stap gezet in het verhogen van de leeftijdsvoorwaarden, specifiek voor de stelsels van SWT voor bedrijven in moeilijkheden en bedrijven in herstructurering. Het federale regeerakkoord voorzag in een stijging van de leeftijdsvoorwaarde naar 60 jaar voor deze categorieën vanaf 1 januari 2017. Met dit wetsvoorstel wordt voornemen effectief in realiteit omgezet.

RÉSUMÉ

Trop de travailleurs quittent encore prématurément le marché du travail par le biais du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Proportionnellement, la Belgique compte beaucoup moins de personnes de plus de 50 ans actives que les autres pays européens. Cela s'explique en partie par l'existence de régimes de départ anticipé tels que le RCC.

Ces dernières années, de nombreuses réformes ont été réalisées visant à maintenir les gens au travail plus longtemps. Ces mesures portent essentiellement sur les pensions. Cependant, beaucoup de choses ont également changé en ce qui concerne le RCC, l'ancienne prépension. Les cotisations sociales que les employeurs doivent payer sur le complément d'entreprise qu'ils versent à leurs anciens salariés, ont été majorées. Les conditions d'âge ont également été durcies, mais à un rythme plus lent que celui prévu par l'accord de gouvernement.

Avec cette proposition de loi, une prochaine étape est franchie pour relever les conditions d'âge, en particulier pour les systèmes de RCC pour les entreprises en difficulté et les entreprises en restructuration. L'accord du gouvernement fédéral prévoyait de porter les conditions d'âge à 60 ans pour ces catégories à compter du 1^{er} janvier 2017. Avec cette proposition, cette intention devient réalité.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het brugpensioen dateert van eind 1974. Het werd ingevoerd in de nasleep van de eerste oliecrisis in 1973. Om de hoge jeugdwerkloosheid aan te pakken, werd beslist dat oudere werknemers plaats moesten maken. Het brugpensioen had dus als doel om oudere werknemers door jongere werknemers te vervangen.

Het aantal bruggepensioneerden bereikte de kaap van 50 000 in het jaar 1978 en de kaap van 100 000 slechts drie jaar later, in 1981. De piek werd bereikt in 1990; toen waren er meer dan 140 000 bruggepensioneerden¹.

Het Generatiepact voerde een tijdpad in, lopende van 2008 tot 2012, voor de geleidelijke verstrenging van de leeftijdsvoorwaarde en de loopbaanvoorwaarde inzake het brugpensioen. De regering-Di Rupo ging verder op dat elan en hervormde het brugpensioen tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). De nieuwe terminologie moest benadrukken dat het brugpensioen geen pensioen is, maar een vorm van werkloosheid. Dat wil dus zeggen dat SWT-ers in principe beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

Daarenboven werden in de meeste SWT-stelsels de voorwaarden verstrengd. Zo werd in het algemene stelsel vanaf 60 jaar beslist om de vereiste loopbaanduur stapsgewijs te verhogen tot 40 jaar. Vóór 2012 bedroeg de loopbaanduur 30 jaar voor mannen en voor 26 jaar voor vrouwen. Voor het brugpensioen lange loopbaan werd dan weer beslist om de leeftijdsvoorwaarde te verhogen van 58 tot 60 jaar en de vereiste loopbaanduur stapsgewijs te verhogen tot 40 jaar. Vóór 2012 bedroeg de vereiste loopbaanduur in dit stelsel 37 jaar voor mannen en 33 jaar voor vrouwen.

Deze verstrengingen lieten zich vrij snel zien in de statistieken. Zeker vanaf 2010 was er een gestage daling merkbaar. Tussen 2010 en 2017 daalde het aantal van 117 509 naar 76 904, wat overeenkomt met een daling van 34,6 procent.

¹ 75 jaar RVA, <http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/75/75NL.pdf>, p. 103.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La prépension date de la fin de 1974. Elle a été introduite à la suite de la première crise pétrolière de 1973. Afin de lutter contre le taux élevé de chômage parmi les jeunes, il a été décidé que les travailleurs âgés devaient faire place nette. La prépension avait donc pour but de remplacer les travailleurs âgés par des travailleurs plus jeunes.

Le nombre de prépensionnés a atteint 50 000 unités en 1978 et 100 000 trois ans plus tard seulement, en 1981. Le pic a été atteint en 1990, lorsque ce nombre a franchi la barre des 140 000 bénéficiaires¹.

Le Pacte de solidarité entre les générations a fixé un calendrier, allant de 2008 à 2012, pour le durcissement progressif de la condition d'âge et de la condition de carrière à remplir pour bénéficier de la prépension. Le gouvernement Di Rupo a poursuivi sur cette lancée et réformé le régime de la prépension, devenu le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). La nouvelle terminologie utilisée visait à souligner que la prépension n'était pas une pension mais bien une forme de chômage. Cela signifie qu'en principe, les bénéficiaires du RCC doivent être disponibles sur le marché du travail.

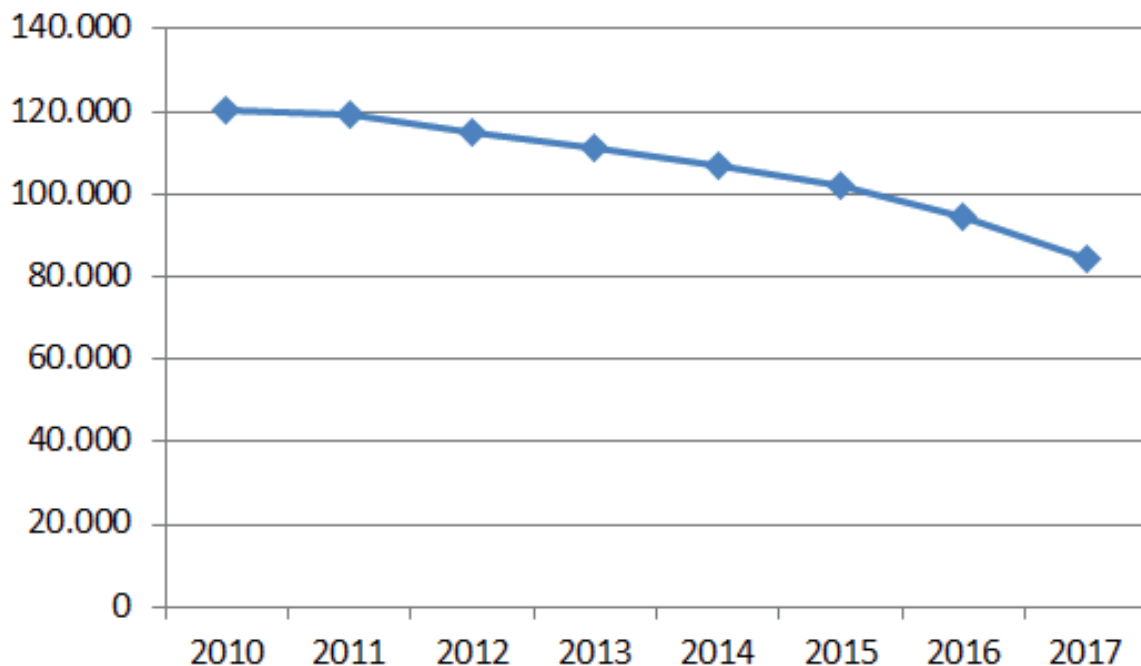
En outre, dans la plupart des régimes RCC, les conditions ont été durcies. Par exemple, il a été décidé de porter progressivement la durée de carrière requise à 40 ans dans le régime général applicable à partir de l'âge de 60 ans. Avant 2012, la durée de la carrière était fixée à 30 ans pour les hommes et à 26 ans pour les femmes. En ce qui concerne la prépension accordée en cas de carrière longue, il a été décidé de faire passer la condition d'âge de 58 à 60 ans et de porter progressivement la durée de la carrière requise à 40 ans. Avant 2012, la durée de la carrière requise dans ce régime était de 37 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes.

Ces augmentations se sont reflétées assez rapidement dans les statistiques. Une baisse constante a été observée, certainement à partir de 2010. Entre 2010 et 2017, le nombre de bénéficiaires est passé de 117 509 à 76 904 unités, soit une baisse de 34,6 %.

¹ 75 ans de l'ONEM, <http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/75/75FR.pdf>, p. 103.

Aantal personen in SWT

Nombre de bénéficiaires du RCC



Het brugpensioen was ingegeven door een volledige verkeerde visie op de arbeidsmarkt. Het idee dat jongeren meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt als oudere werknemers vervroegd de arbeidsmarkt verlaten, heeft geen enkele basis in de werkelijkheid. Een vergelijking van de werkzaamheidsgraad in de OESO-landen² in de leeftijdscategorieën van 15-24 jaar enerzijds en 55-64 jaar anderzijds, toont het omgekeerde aan. In landen waar weinig ouderen aan het werk zijn, zijn ook weinig jongeren aan het werk.

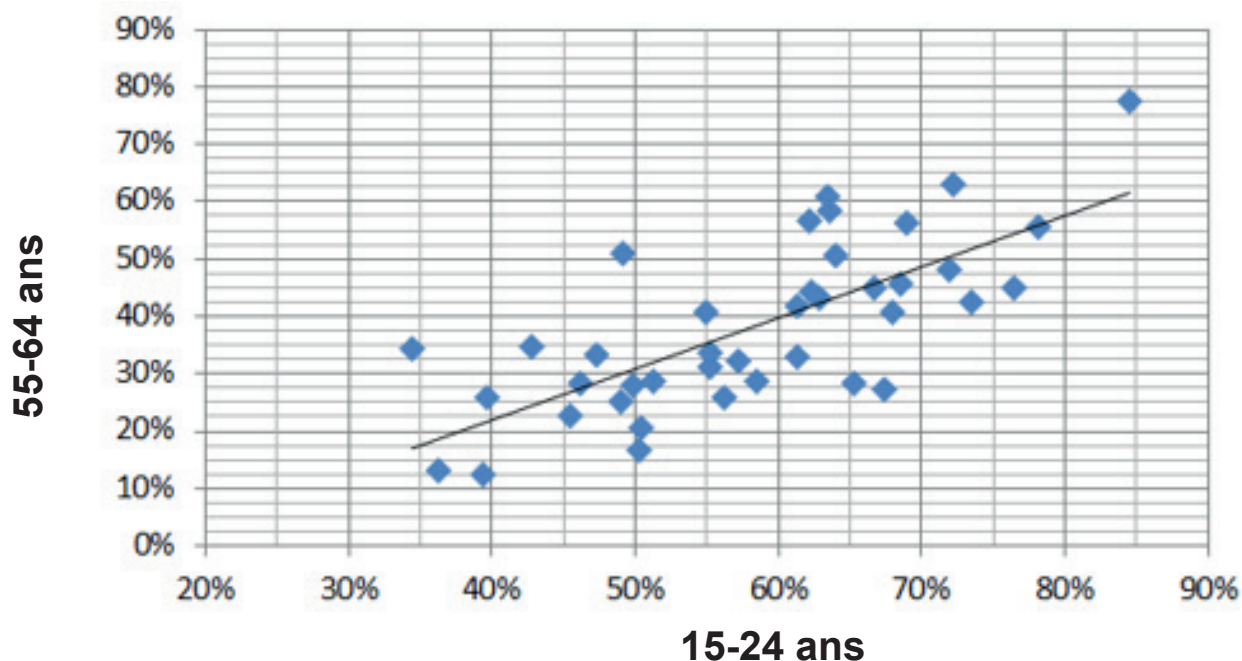
C'est une vision totalement erronée du marché du travail qui a présidé à l'instauration de la prépension. L'idée selon laquelle les jeunes trouveront plus facilement un emploi si les travailleurs âgés quittent le marché du travail de manière anticipée ne repose sur aucune base réelle. Une comparaison du taux d'emploi dans les pays de l'OCDE² dans les catégories d'âge des 15-24 ans, d'une part, et des 55-64 ans, d'autre part, montre que c'est le contraire: dans les pays où il y a peu de travailleurs âgés, il y a aussi peu de travailleurs jeunes.

² <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm>.

² <https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm>.

Werkzaamheidsgraad in de OESO-landen (2017)

Taux d'emploi dans les pays de l'OCDE (2017)



Het is een illusie om te denken dat er een constant aantal jobs bestaat, en dat je de taart als het ware kan herverdelen door ouderen plaats te laten maken voor jongeren. Het aantal arbeidsplaatsen is een dynamisch gegeven, en werk creëert werk. Naarmate de economie groeit, neemt ook de werkgelegenheid toe. Hoe groter de werkgelegenheid, hoe groter het besteedbaar inkomen. Naarmate ondernemingen en burgers over meer middelen beschikken, stijgt de vraag naar producten en diensten, wat op zich weer een positief effect heeft op de jobcreatie.

Een goede illustratie hiervan is de grote stijging van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt gedurende de voorbije 50 jaar. Die stijging heeft niet geleid tot een grote uitstroom van mannelijke werknemers of van andere groepen op de arbeidsmarkt.

Vervroegde uitstapregelingen als SWT zorgen er mee voor dat de Belgische werkzaamheidsgraad in de oudere leeftijdscategorieën erg laag is. Van 2007 tot 2016 is de werkzaamheidsgraad in de categorie van 55 tot 64 jaar dan wel gestegen van 34,4 % naar 45,4 %, maar daarmee doen we het nog steeds verre van goed in Europees perspectief. Slechts zes andere lidstaten van de Europese Unie scoren nog slechter. De

Il est illusoire de croire qu'il existe un nombre constant d'emplois et que le gâteau peut, en quelque sorte, être redistribué en incitant les travailleurs âgés à laisser la place aux jeunes. Le nombre d'emplois est une donnée dynamique, et le travail crée le travail. Une croissance économique en hausse entraîne une augmentation du taux d'emploi. Un taux d'emploi élevé entraîne, à son tour, une hausse du revenu disponible. À mesure que les entreprises et les citoyens disposent de plus de moyens, la demande de produits et de services augmente, ce qui a, à son tour, un effet positif sur la création d'emplois.

Une bonne illustration de ce processus est la forte augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail au cours des cinquante dernières années. Cette augmentation n'a pas entraîné de départ massif de travailleurs masculins ou d'autres groupes du marché du travail.

Les régimes de départ anticipé comme le RCC sont une des causes du taux d'emploi très bas dans les catégories d'âges élevées en Belgique. De 2007 à 2016, le taux d'emploi dans la catégorie des 55-64 ans a certes augmenté, passant de 34,4 % à 45,4 %, mais ce résultat est encore loin d'être bon dans une perspective européenne. Seuls six autres États membres de l'Union européenne affichent un résultat encore

Europese Unie in zijn geheel haalt 55,2 %. Bovenaan de lijst vinden we onder andere Nederland met 63,5 %, Duitsland met 68,5 % en Zweden met 75,5 %³.

Er bestaan verschillende SWT-stelsels, elk met hun eigen leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. Zoals hierboven reeds aangegeven, zijn de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden in verschillende van deze stelsels de voorbije jaren verstrengd.

moins bon. Le taux d'emploi moyen est de 55,2 % pour l'Union européenne dans son ensemble. En haut de la liste, on trouve notamment les Pays-Bas avec 63,5 %, l'Allemagne avec 68,5 % et la Suède avec 75,5 %³.

Il existe différents régimes de RCC ayant chacun leurs propres conditions d'âge et de carrière. Ainsi qu'il a déjà été indiqué ci-avant, les conditions d'âge et de carrière de ces différents régimes ont été durcies au cours des dernières années.

Stelsel	Leeftijd / Âge			Régime
	2016	2017	2018	
Algemeen stelsel cao nr. 17 - mannen → 40 jaar beroepsverleden - vrouwen → 34 jaar beroepsverleden (stijgt geleidelijk om 40 jaar te bereiken in 2024)	62	62	62	Régime général cct n° 17 - hommes → 40 ans de passé professionnel - femmes → 34 ans de passé professionnel (augmente progressivement pour atteindre 40 ans en 2024)
Stelsel lange loopbaan met 40 jaar beroepsverleden	58	58	59	Régime carrière longue avec 40 ans de passé professionnel
Stelsel met 35 jaar beroepsverleden + zwaar beroep	58	58	59	Régime avec 35 ans de passé professionnel + métier pénible
Stelsel mindervalide werknemers met 35 jaar beroepsverleden	58	58	58	Régime travailleurs moins valides avec 35 ans de passé professionnel
Stelsel 33 jaar beroepsverleden + 20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep/bouwsector	58	58	59	Régime 33 ans de passé professionnel + 20 ans de travail de nuit/métier pénible/secteur de la construction
Stelsel bedrijf in moeilijkheden	55	56	56	Régime entreprise en difficulté
Stelsel bedrijf in herstructurering	55	56	56	Régime entreprise en restructuration

Met dit wetsvoorstel wil de indiener nieuwe stappen zetten in dezelfde richting. De leeftijdsvoorwaarden worden daartoe vanaf 1 januari 2019 op 60 jaar gebracht, voor de bedrijven in moeilijkheden en de bedrijven in herstructurering.

In deze stelsels waren er in 2016, in totaal 1 568 intreders, wat overeenkomt met 19 % van het totaal. In 2014 waren er 2 150 intreders wat toen gelijk was aan 17 % en in 2015 ging het om 3 640 personen oftewel 31 % van het totaal aantal intreders⁴.

En déposant la présente proposition de loi, nous entendons poursuivre dans la même voie. À cet effet, les conditions d'âge sont portées à 60 ans à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises en difficulté et les entreprises en restructuration.

En 2016, on a enregistré un total de 1 568 entrants dans ces systèmes, ce qui correspond à 19 % du total. En 2014, on a dénombré 2 150 entrants, qui représentaient 17 %; et en 2015, 3 640 personnes, soit 31 % du nombre total d'entrants⁴.

³ Bron: EUROSTAT, Employment and unemployment (Labour force survey).

⁴ Statistieken afkomstig uit antwoord minister van Werk op parlementaire vraag nr. 1873 van de heer Wouter Raskin.

³ Source: EUROSTAT, *Employment and unemployment (Labour force survey)*.

⁴ Statistiques provenant de la réponse fournie par le ministre de l'Emploi à la question n° 1837 de M. Wouter Raskin.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**Artikel 2**

In dit artikel wordt de leeftijdsvoorwaarde aangepast voor de SWT-stelsels voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Indien een onderneming door de minister van Werk erkend wordt als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering, dan is SWT mogelijk vanaf 56 jaar. Deze leeftijdsvoorwaarde wordt opgetrokken naar 60 jaar vanaf 1 januari 2019.

Egbert LACHAERT (Open Vld)

COMMENTAIRE DES ARTICLES**Article 2**

Cet article adapte les conditions d'âge pour les régimes applicables dans les entreprises en difficulté ou en restructuration. Si une entreprise est reconnue par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté ou en restructuration, un RCC peut être appliqué dès l'âge de 56 ans. Cette condition d'âge est portée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2019.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 18, § 7, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 8 oktober 2017, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid worden in de bepaling onder 8° de woorden “59 jaar” vervangen door de woorden “60 jaar” en wordt de bepaling onder 9° opgeheven;

2° in het derde lid worden in de bepaling onder 4° de woorden “59 jaar” vervangen door de woorden “60 jaar” en en wordt de bepaling onder 5° opgeheven;

3° het negende lid wordt opgeheven.

Art. 3

De Koning kan de bepalingen gewijzigd door artikelen 2 en 3 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

2 mei 2018

Egbert LACHAERT (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 18, § 7, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 2, dans le 8°, les mots “59 ans” sont remplacés par les mots “60 ans”, et le 9° est abrogé;

2° dans l'alinéa 3, dans le 4°, les mots “59 ans” sont remplacés par les mots “60 ans”, et le 5° est abrogé;

3° l'alinéa 9 est abrogé.

Art. 3

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 2 et 3.

2 mai 2018