

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 februari 2009

ONTWERP
van economische herstelwet

AMENDEMENTEN

ingediend in de commissie voor de Sociale Zaken

Nr. 2 VAN DE HEER **VANVELTHOVEN** EN MEVROUW
KITIR

Art. 44 tot 54

In de Titel IV, Hoofdstuk 2, de afdeling 3 «Vereenvoudiging van de banenplannen», omvattende de artikelen 44-54, weglaten.

VERANTWOORDING

Dit hoofdstuk zet de afspraken om die werden gemaakt inzake de hervorming van de banenplannen. Deze hervorming werd eigenlijk reeds medio vorig jaar uitgetekend door de sociale partners maar werd – mede ingevolge de politieke instabiliteit – ingeschoven in het IPA-pakket. Het is dus belangrijk te beseffen dat de uittekening ervan plaatsvond voor het losbarsten van de economische crisis (en dus in een andere context op de arbeidsmarkt).

Voorgaande documenten:

Doc 52 **1788/ (2008/2009):**
001: Wetsontwerp.
002 tot 004: Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 février 2009

PROJET DE LOI
de relance économique

AMENDEMENTS

déposés en commission des Affaires sociales

N° 2 DE M. **VANVELTHOVEN** ET MME **KITIR**

Art. 44 à 54

Dans le titre IV, chapitre 2, supprimer la section 3, contenant les articles 44 à 54.

JUSTIFICATION

Ce chapitre transpose les accords qui ont été conclus en matière de réforme des plans d'embauche. Cette réforme a en fait déjà été élaborée au milieu de l'année dernière par les partenaires sociaux mais, en raison notamment de l'instabilité politique, elle a été intégrée dans le paquet de l'AIP. Il est donc important de se rendre compte qu'elle a été élaborée avant que n'éclate la crise économique (et donc dans un contexte différent sur le marché du travail).

Documents précédents:

Doc 52 **1788/ (2008/2009):**
001: Projet de loi.
002 à 004: Amendements.

Volgens het voorliggende voorstel wordt het bestaande pakket van ongeveer 748 miljoen euro voor doelgroepmaatregelen grotendeels geheroriënteerd (voor 5/7den) naar een versterking van de structurele bijdragevermindering. Slechts 2/7den blijft toegewezen aan een aantal kleinere doelgroepmaatregelen, samen goed voor 218 miljoen. Het gaat om:

- de sociale inschakelingseconomie (SINE) (17 miljoen)
- de doorstromingsprogramma's (WEP) (7 miljoen)
- de ondersteuning van arbeidsherverdeling (19 miljoen)
- steun bij herstructurerings (4 miljoen)
- de lastenverlaging voor de erg laaggeschoolde jongeren (26 miljoen);
- de steun aan startende werkgevers (plus1, 2, 3-plan) (109 miljoen)
- een restbudget van 36 miljoen dat toegewezen wordt aan de versterking van het stelsel van activering van uitkeringen. Uitkeringsactiveringen zijn loonsubsidies waarbij de RVA een deel van de werkloosheidsuitkering blijft doorbetalen na werkherhaving, zodat de werkgever zelf minder loon moet betalen. .

Om de versterking van de structurele lastenvermindering te kunnen financieren worden een aantal grote, budgettair belangrijke doelgroepmaatregelen afgeschaft. Het gaat voor- namelijk om:

- de bijdragevermindering voor oudere werknemers, goed voor ruim 281 miljoen euro per jaar (in derde kwartaal 2007: 252 657 gerechtigden in FTE);
- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden, goed voor 220 miljoen per jaar (in derde kwartaal 2007: 52 686 gerechtigden in FTE);
- het budget voor de lastenverlaging voor jonge werknemers, inclusief de jongerenbonus, goed voor 171 miljoen per jaar, zou herleid worden tot 26 miljoen door enkel nog een bijdragevermindering toe te kennen voor de erg laaggeschoolde jongeren (hoogstens een getuigschrift tweede graad (vierde jaar) van het secundair onderwijs) (in derde kwartaal 2007: 215.859 gerechtigden in FTE).

Van het huidig budget van de doelgroepmaatregelen wordt dus 530 miljoen of 5/7den ¹ gebruikt om de structurele lastenvermindering te versterken. Namelijk:

- een verhoging van het forfait van 400 naar 444 euro/kwartaal;
- het verleggen van de loongrens tot waar de lage lonen-component speelt van 5 870 euro/kwartaal naar 6 600 euro/

¹ Die 530 miljoen moet eigenlijk nog verhoogd worden met 25 miljoen bestemd voor de compensatie van de verhoging van het minimumloon sinds 1 oktober 2008, en verminderd met 34 miljoen, namelijk 30 miljoen te realiseren besparingen beslist bij de begrotingsopmaak 2009 en 4 miljoen dat toekomt aan de openbare sector (RSZPPO). Het werkelijk beschikbaar bedrag voor de versterking van de structurele lastenverlaging is dus 521 miljoen euro.

Selon la proposition à l'examen, le paquet existant d'environ 748 millions d'euros destinés aux mesures en faveur des groupes cibles a été en grande partie réorienté (pour 5/7^e) vers un renforcement de la réduction structurelle des cotisations. Seuls 2/7^e restent affectés à une série de petites mesures en faveur des groupes cibles, pour un montant total de 218 millions. Il s'agit des mesures suivantes:

- l'économie d'intégration sociale (SINE) (17 millions)
- les programmes de transition professionnelle (WEP) (7 millions)
- le soutien de la redistribution du travail (19 millions)
- l'aide dans le cadre de restructurations (4 millions)
- la diminution des charges pour les jeunes très peu qualifiés (26 millions);
- l'aide aux employeurs débutants (plan plus1, 2, 3) 109 millions)
- un budget résiduel de 36 millions qui est affecté au renforcement du système d'activation des allocations. Les activations d'allocations sont des subventions salariales dans le cadre desquelles l'ONem continue à payer une partie de l'indemnité de chômage après la reprise du travail, de sorte que l'employeur doit payer un salaire moins élevé.

Pour pouvoir financer le renforcement de la réduction structurelle des charges, plusieurs grandes mesures concernant des groupes cibles, importantes sur le plan budgétaire, sont supprimées. Sont principalement visés:

- la réduction de cotisations concernant les travailleurs âgés, pour un montant de plus de 281 millions d'euros par an (troisième trimestre 2007: 252 657 bénéficiaires en ETP);
- la réduction ciblée sur les demandeurs d'emploi de longue durée, pour un montant de 220 millions d'euros par an (troisième trimestre 2007: 52 686 bénéficiaires en ETP);
- le budget prévu pour la réduction de charges concernant les jeunes travailleurs, y compris le «bonus jeunes», pour un montant de 171 millions par an, qui serait ramené à 26 millions en prévoyant de ne plus accorder cette réduction de cotisations que pour les jeunes très peu qualifiés (n'ayant pas dépassé le deuxième degré [quatrième année] de l'enseignement secondaire) (troisième trimestre 2007: 215 859 bénéficiaires en ETP).

Dès lors, 530 millions – ou cinq septièmes¹ – du budget actuel pour les mesures destinées à ces groupes cibles seront utilisés pour renforcer la réduction structurelle des charges. On prévoit notamment:

- d'augmenter le forfait de 400 à 444 euros par trimestre;
- de relever le plafond de rémunération sous lequel la composante des bas salaires s'applique, plafond qui passera de

¹ En fait, ce montant de 530 millions doit être majoré de 25 millions destinés à la compensation de l'augmentation de la rémunération minimale depuis le 1^{er} octobre 2008 et réduit de 34 millions d'euros correspondant à 30 millions d'économies à réaliser en application d'une décision prise lors de la confection du budget 2009 et à 4 millions d'euros destinés au secteur public (ONSSAPL). Le montant réellement disponible pour le renforcement de la réduction structurelle des charges s'élève dès lors à 521 millions d'euros.

kwartaal. Concreet betekent dit dat de maandloongrens tot waar dit «supplement» in de bijdragevermindering geldt, stijgt van bruto per maand 1 956 naar 2 200 euro. Bovendien wordt de hellingsgraad voor de afbouw van de lage lonencomponent kleiner (naar 0,1540 in plaats van 0,1620). Bij een stijging van het loon neemt de component dus langzamer af dan vroeger. De loonval (het ontraden van opslag omdat die grotendeels tenietgedaan wordt door de afname van voordelen) wordt zo verkleind.

Een en ander zou betekenen dat van die 530 miljoen ongeveer 60% gaat naar een verhoging van het forfait (= lineaire lastenverlaging) en 40% naar een versterking van de lage lonencomponent.

Het afschaffen van de (grote) doelgroepverminderingen heeft belangrijke gevolgen voor de loonkost van de doelgroepwerknemers. Die gevolgen worden niet ondervangen door de verhoging van het forfait en de verschuiving van de loongrens in de structurele lastenvermindering. Integendeel: de gekoppelde beweging (afschaffen doelgroepverminderingen en met de opbrengst daarvan versterken van de lastenvermindering die geldt voor alle werknemers, maakt dat die laatste groep goedkoper wordt dan vandaag en die van de doelgroepwerknemers substantieel duurder.

Uit bijgevoegde voorbeelden blijkt onder meer dat:

– een 59 jarige werknemer met een bruto loon van 1 700 euro per maand ruim 6% duurder wordt terwijl zijn collega die jonger is dan 50 jaar en het zelfde verdient, 2,4% goedkoper wordt...

– een 59 jarige werknemer met een bruto loon van 2 500 euro per maand ruim 5% duurder wordt terwijl zijn collega die jonger is dan 50 jaar en het zelfde verdient een halve procent goedkoper wordt;

Een laaggeschoolde jongere (diploma HSO) die op 19 jaar wordt aangeworven aan 1 700 euro bruto per maand ruim 19% duurder wordt.

Een 46 jarige die 6 maanden werkloos was en terug aan de slag zou kunnen aan een bruto maandloon van 1 700 euro per maand, ineens ruim 16% duurder wordt voor zijn werkgever. Als hij aan de slag zou kunnen gaan aan een bruto maandloon van 2 100 euro per maand, wordt hij nog altijd 13% duurder in vergelijking met de huidige situatie waarin hij recht geeft op een doelgroepvermindering.

Op zich valt er veel te zeggen voor een afschaffing van een reeks doelgroepmaatregelen waarvan het profiel van de betrokken werknemers sterk overlapt met het profiel 'lage lonen' (dit bijvoorbeeld voor langdurige werklozen, laaggeschoolde jongeren, ...).

Dit moet dan uiteraard gepaard gaan met een versterking van de lage lonencomponent in de structurele lastenvermindering. Door de omschakeling vermijdt men aanvragen, controleren van toekenningvoorwaarden, niet-gebruik,... Kortom, dit kan resulteren in administratieve vereenvoudiging.

5 870 à 6 600 euros par trimestre. Concrètement, cela signifie que le plafond de rémunération mensuel sous lequel cette réduction de cotisation «supplémentaire» s'applique passe de 1 956 à 2 200 euros bruts par mois. De plus, la dégressivité de la composante des bas salaires se contracte (passant de 0,1540 à 0,1620). En cas d'augmentation de la rémunération, cette composante diminue dès lors plus lentement qu'auparavant. Le piège de la rémunération est donc réduit (situation où il est déconseillé d'accorder une augmentation dès lors que celle-ci serait largement neutralisée par la disparition d'avantages).

Tout cela signifierait qu'environ 60% de ces 530 millions seraient consacrés à un relèvement du forfait (= réduction de charges linéaire) pour 40% à un renforcement de la composante des bas salaires.

La suppression des (grandes) réductions groupes cibles a une incidence notable sur le coût salarial des travailleurs groupes cibles. Cette incidence n'est pas amortie par le relèvement du forfait et le glissement du plafond salarial dans la réduction structurelle des charges. Au contraire, le mouvement couplé (suppression des réductions groupes cibles et avec leur produit renforcement de la réduction des charges qui s'applique à tous les travailleurs) a pour effet que ce dernier groupe devient moins onéreux que ce n'est le cas aujourd'hui et que celui des travailleurs groupes cibles devient substantiellement plus coûteux.

Les exemples joints font notamment apparaître que:

– le coût d'un travailleur âgé de 59 ans dont le salaire brut est de 1 700 euros par mois augmente de plus de 6% alors que celui de son collègue qui a moins de 50 ans et qui gagne le même salaire diminue de 2,4% ...

– le coût d'un travailleur âgé de 59 ans dont le salaire brut est de 2 500 euros par mois augmente de plus de 5% alors que celui de son collègue qui a moins de 50 ans et qui gagne le même salaire diminue de 0,5% ...

Le coût d'un jeune peu qualifié (diplôme secondaire supérieur) qui est engagé à l'âge de 19 ans à 1 700 euros par mois augmente de plus de 19%.

Le coût d'une personne de 46 ans qui a chômé pendant 6 mois et qui pourrait reprendre le collier à un salaire mensuel brut de 1 700 euros augmente soudainement de plus de 16% pour son employeur. S'il pouvait reprendre le travail à un salaire mensuel brut de 2 100 euros, il coûterait encore 13% plus cher que dans la situation actuelle où il donne droit à une réduction groupe cible.

En soi les arguments ne manquent pas en faveur d'une suppression d'une série de mesures groupes cibles dont le profil des travailleurs concernés empiète fortement sur le profil des «bas salaires» (par exemple pour les chômeurs de longue durée, les jeunes peu qualifiés,...).

Cela doit bien entendu s'accompagner d'un renforcement de la composante des bas salaires dans la réduction structurelle des charges. Ce changement permettra d'éviter des demandes, le contrôle des conditions d'octroi, le non-usage,... Bref, il peut inférer une simplification administrative.

Maar dat vereist dat men veel meer het accent legt (en de financiële middelen) op een versterking van de lage lonencomponent.

Wat men in voorgestelde wijziging doet, is substantiële (400 of 1.000 euro per kwartaal) lastenverminderingen bij een qua omvang beperktere groep afschaffen om de opbrengst daarvan uit te smeren over een bescheiden verhoging (van 400 naar 444 euro, dus 44 euro per kwartaal) van de bijdragevermindering die geldt voor alle werknemers. En daarnaast een beperkte versterking van de lage lonencomponent.

Een bijzondere doelgroep binnen de bestaande doelgroepmaatregelen zijn de oudere werknemers. Deze doelgroep is bijzonder moeilijk te vatten in een versterking van de lage lonencomponent van de structurele lastenverlaging. Zo blijkt uit gegevens van de RSZ dat van de werknemers van 57 jaar of ouder slechts 19% onder de huidige lage lonengrens van 1 956 euro/maand vallen. Met het optrekken van die grens naar 2 200 euro per maand stijgt dat percentage, maar nog altijd maar tot 27,7%. Veel heeft natuurlijk te maken met het feit dat de verloning in ons land sterk samenhangt met de leeftijd en anciënniteit.

Het voorliggende voorstel is zeker voor deze groep ongunstig. De versterking van het forfait en de lage lonenmaatregel slaagt er, zoals blijkt uit de voorbeelden die we hierbij voegen, totaal niet in om het wegvallen van de bestaande doelgroepmaatregel te compenseren.

Gelet op het feit dat de hervorming is uitgetekend op een moment dat ons land nog niet geconfronteerd was met een nooit geziene economische terugslag en de hieruit voorvloeiende ravage op de arbeidsmarkt, heeft dit amendement tot doel de legitieme omzetting van deze hervorming te schrappen. Dit temeer daar de Gewesten momenteel niet bevoegd en in staat zijn het wegvallen van de doelgroepmaatregelen (bijvoorbeeld van oudere werknemers die reeds aan de slag zijn) te compenseren.

Nr. 3 VAN DE HEER VANVELTHOVEN EN MEVROUW KITIR

Art. 56/2 (*nieuw*)

In de Titel IV, hoofdstuk 2, een afdeling 5 «Slachtoffers van een falen» invoegen, bestaande uit een artikel 56/2, luidend als volgt:

«Art. 56/2. In artikel 4 van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen wordt tussen het derde en vierde lid de volgende bepaling ingevoegd:

«De werknemer ontslagen in het kader van een faillissement van de onderneming en ingeschreven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling heeft in

Mais cela requiert de mettre bien plus l'accent (et les moyens financiers) sur un renforcement de la composante des bas salaires.

La modification proposée vise à supprimer des réductions de charges substantielles (400 ou 1 000 euros par trimestre) pour un groupe plus limité afin d'en répartir le produit dans une augmentation modeste (de 400 à 444 euros, c'est-à-dire 44 euros par trimestre) de la réduction de charges s'appliquant à l'ensemble des travailleurs. Avec, en outre, un renforcement limité de la composante bas salaires.

Les travailleurs âgés constituent un cas particulier parmi les mesures groupes cibles. Il est particulièrement difficile d'inclure ce groupe dans un renforcement de la composante bas salaires de la réduction structurelle des charges. C'est ainsi qu'il ressort des données de l'ONSS que seuls 19% des travailleurs de 57 ans ou plus se situent sous le seuil actuel des bas salaires de 1 956 euros/mois. Ce pourcentage augmente lorsqu'on relève ce seuil à 2 200 euros pas mois, sans toutefois dépasser 27,7%. Cela tient évidemment en grande partie au fait que, dans notre pays, la rémunération est largement fonction de l'âge et de l'ancienneté.

La proposition à l'examen est certainement défavorable à ce groupe. Comme le montrent les exemples ci-joints, le renforcement du forfait et de la mesure en faveur des bas salaires ne permet absolument pas de compenser la suppression de la mesure groupe cible existante.

Étant donné que la réforme a été élaborée à un moment où notre pays n'était pas encore confronté à la crise économique sans précédent que nous connaissons aujourd'hui et aux ravages qui en résultent sur le marché de l'emploi, le présent amendement vise à supprimer la transposition législative de cette réforme. Ce, d'autant plus que les Régions ne sont actuellement pas habilitées à compenser la suppression des mesures groupes cibles (par exemple, pour les travailleurs âgés qui sont déjà au travail) et ne sont pas davantage en mesure de le faire.

N° 3 DE M. VANVELTHOVEN ET MME KITIR

Art. 56/2 (*nouveau*)

Dans le Titre IV, chapitre 2, sous une section 5 «Victimes d'une faillite», insérer un article 56/2, rédigé comme suit:

«Art. 56/2. Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, sont insérés, entre les alinéas 3 et 4, les alinéas suivants:

«De même, le travailleur licencié dans le cadre de la faillite d'une entreprise et inscrit auprès du service régional de l'emploi n'a droit qu'une seule fois à une carte

het kader van dit faillissement eveneens eenmaal recht op een verminderskaart herstructureren. Om aanspraak te kunnen maken op de verminderskaart moet de curator aan het hoofdbestuur van de Rijksdienst de identiteitsgegevens bezorgen van de betrokken werknemer ontslagen in het kader van het faillissement alsook kopie van het faillissementsvonnis.

De curator moet daarna het hoofdbestuur van de Rijksdienst onverwijld in kennis stellen van alle wijzigingen die betrekking hebben op de gegevens van de werknemers vermeld in het vorige lid.

De Rijksdienst bepaalt wat dient verstaan onder identiteitsgegevens, alsook de modaliteiten van deze gegevenstransmissie.

Na ontvangst van de volledige gegevens bedoeld in het eerste lid en na controle van deze gegevens, bezorgt de Rijksdienst spontaan aan de werknemer ontslagen in het kader van een faillissement en ingeschreven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling een «verminderskaart herstructureren», met een geldigheidsduur vanaf de datum van de het faillissement tot twaalf maanden, gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de inschrijving bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.»».

VERANTWOORDING

De slachtoffers van een faillissement zijn in meerdere opzichten nog slechter af dan de slachtoffers van een herstructurering. Van een sociaal begeleidingsplan is er voor hen vaak geen sprake. In vele gevallen zijn zij aangewezen op de suppletieve waarborgen die het Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen biedt.

Een mogelijkheid van conventioneel brugpensioen in het kader van een herstructurering bestaat niet in het geval van een faillissement.

Gelukkig hebben de Gewesten specifieke begeleidingsinstanties opgericht om ook de slachtoffers van een faillissement optimaal te kunnen toeleiden naar een nieuwe job.

Een belangrijke «handicap» daarbij is echter dat de bijdrageverminderingen bij werkhervatting, die worden toegekend op basis van hoofdstuk 7, titel IV, van de programmawet van 24 december 2002 en het uitvoeringsbesluit van 16 mei 2003, niet op hen van toepassing zijn. Door de huidige formulering van het koninklijk besluit van 16 juni 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureren, wordt er immers geen «verminderskaart» – die een voorwaarde is om het recht op de bedoelde bijdrageverminderingen te doen ontstaan – aan hen toegekend.

de réduction restructurations dans le cadre de cette faillite. Pour pouvoir prétendre à la carte de réduction, le curateur est tenu de transmettre à l'administration centrale de l'Office national de l'Emploi les données d'identité du travailleur concerné, licencié dans le cadre de la faillite, ainsi qu'une copie du jugement prononçant la faillite.

Le curateur doit ensuite informer sans délai l'administration centrale de l'Office national de toutes les modifications relatives aux données des travailleurs mentionnés dans l'alinéa précédent.

L'Office national détermine ce qu'il convient d'entendre par données d'identité, ainsi que les modalités relatives à la transmission de ces données.

Après réception et contrôle des données complètes visées à l'alinéa 1^{er}, l'Office national remet spontanément au travailleur licencié dans le cadre d'une faillite et inscrit auprès du service régional de l'emploi une «carte de réduction restructurations», avec une durée de validité de la date de la faillite jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription auprès du service régional de l'emploi.»».

JUSTIFICATION

Les victimes d'une faillite sont, à maints égards, encore plus mal loties que celles d'une restructuration. Elles ne bénéficient souvent d'aucun plan d'accompagnement social. Dans de nombreux cas, elles doivent se contenter des garanties supplétives offertes par le Fonds de fermeture des entreprises.

En cas de faillite, il n'est pas possible de bénéficier d'une prépension conventionnelle dans le cadre d'une restructuration.

Heureusement, les Régions ont créé des instances d'accompagnement spécifiques pour pouvoir également aider les victimes d'une faillite à retrouver un nouvel emploi de manière optimale.

Toutefois, le fait que les réductions de cotisations prévues en vertu du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 et de l'arrêté d'exécution du 16 mai 2003 en cas de reprise du travail ne leur soient pas applicables constitue un sérieux «handicap» à cet égard. En vertu de l'actuelle formulation de l'arrêté royal du 16 juin 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, aucune «carte de réduction» – condition pour faire naître le droit aux réductions de cotisations visées – ne leur est en effet accordée.

Dit betekent uiteraard een substantiële achteruitstelling op de arbeidsmarkt voor deze werkzoekenden.

Dit amendement wil die ongelijke behandeling wegwerken.

Nr. 4 VAN DE HEER **VANVELTHOVEN** EN MEVROUW **KITIR**

Art. 56/3 (*nieuw*)

In Titel VI, een afdeling 6 «Inkomen van slachtoffers van een bedrijfssluiting» invoegen, bestaande uit artikel 56/3, luidend als volgt:

«Art. 56/3. Artikel 10, van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, wordt vervangen als volgt:

«Art. 10. § 1. Titel II van deze wet is van toepassing op de ondernemingen die gemiddeld ten minste twintig werknemers tewerkstelden tijdens de vier trimesters voorafgaand aan het trimester gedurende hetwelk de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgevonden.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bij het eerste lid bedoelde aantal werknemers verminderen. Hij maakt van deze bevoegdheid gebruik na advies van het bevoegde paritaire orgaan. Het advies wordt meegedeeld binnen twee maanden nadat het verzoek daartoe is gedaan, zolang niet mag aan de adviesvereiste worden voorbijgegaan.

§ 2. Titel III van deze wet is van toepassing op de ondernemingen die gemiddeld ten minste vijf werknemers tewerkstelden tijdens de vier trimesters voorafgaand aan het trimester gedurende hetwelk de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgevonden.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bij het eerste lid bedoelde aantal werknemers verminderen. Hij maakt van deze bevoegdheid gebruik na advies van het bevoegde paritaire orgaan. Het advies wordt meegedeeld binnen twee maanden nadat het verzoek daartoe is gedaan, zolang niet mag aan de adviesvereiste worden voorbijgegaan.

§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen volgens welke het gemiddelde van de tijdens de in § 1 en § 2 bedoelde periode van vier trimesters tewerkgestelde werknemers wordt berekend.».

Cela représente évidemment une discrimination substantielle sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi concernés.

Le présent amendement vise à supprimer cette inégalité de traitement.

N°4 DE M. **VANVELTHOVEN** ET MME **KITIR**

Art. 56/3 (*nouveau*)

Dans le titre VI, insérer une section 6 intitulée «Revenu des victimes d'une fermeture d'entreprise», contenant un article 56/3 rédigé comme suit:

«Art. 56/3. L'article 10 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est remplacé par ce qui suit:

«Art. 10. § 1^{er}. Le titre II de la présente loi s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne au moins vingt travailleurs au cours des quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, réduire le nombre de travailleurs visés à l'alinéa 1^{er}. Il fait usage de cette faculté après avis de l'organe paritaire compétent. L'avis est communiqué dans les deux mois de la demande, à défaut de quoi, il est passé outre.

§ 2. Le titre III de la présente loi s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne au moins cinq travailleurs au cours des quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, réduire le nombre de travailleurs visés à l'alinéa 1^{er}. Il fait usage de cette faculté après avis de l'organe paritaire compétent. L'avis est communiqué dans les deux mois de la demande, à défaut de quoi, il est passé outre.

§ 3. Le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant la période de quatre trimestres visée au § 1^{er} et § 2.».

Nr. 5 VAN DE HEER **VANVELTHOVEN** EN MEVROUW **KITIR**Art. 56/4 (*nieuw*)**Een artikel 56/4 invoegen, luidend als volgt:**

«Art. 56/4. Het artikel 66, § 1, elfde lid, van de programwet van 2 januari 2001 wordt opgeheven.».

Nr. 6 VAN DE HEER **VANVELTHOVEN** EN MEVROUW **KITIR**Art. 56/5 (*nieuw*)**Een artikel 56/5 invoegen, luidend als volgt:**

«Art. 56/5. De artikelen 56/3 en 56/4 zijn van toepassing op de ondernemingen waarvan de datum van de sluiting, bepaald overeenkomstig artikel 3 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, zich situeert na de inwerkingtreding van deze wet.».

Nr. 7 VAN DE HEER **VANVELTHOVEN** EN MEVROUW **KITIR**Art. 56/6 (*nieuw*)**Een artikel 56/6 invoegen, luidend als volgt:**

«Art. 56/6. Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 92 wordt aangevuld met een 25°, luidend als volgt:

«25° de sluitingsvergoeding bedoeld in Titel III van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen en de overbruggingsvergoeding bedoeld in het artikel 41 van dezelfde wet.».

VERANTWOORDING

Werknemers uit deze kleine ondernemingen zijn nog steeds een stuk achtergesteld inzake arbeids- en sociale rechten in vergelijking met hun collega's uit grotere ondernemingen.

Eén van de belangrijke achterstellingen is het ontbreken van het recht op een sluitingsvergoeding bedoeld in titel III van de wet betreffende de sluiting van de ondernemingen van 26 juni 2002. De sluitingsvergoeding is een bescheiden compensatie die wordt toegekend aan de slachtoffers van een sluiting en waarvan het bedrag in functie staat van de anciënniteit in de onderneming met desgevallend een toeslag op basis van de leeftijd van de werknemer.

N° 5 DE M. **VANVELTHOVEN** ET MME **KITIR**Art. 56/4 (*nouveau*)**Insérer un article 56/4, rédigé comme suit:**

«Art. 56/4. L'article 66, § 1^{er}, alinéa 11, de la loi-programme du 2 janvier 2001 est abrogé.».

N° 6 DE M. **VANVELTHOVEN** ET MME **KITIR**Art. 56/5 (*nouveau*)**Insérer un article 56/5, rédigé comme suit:**

«Art. 56/5. Les articles 56/3 et 56/4 sont applicables aux entreprises dont la date de fermeture, fixée conformément à l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.».

N° 7 DE M. **VANVELTHOVEN** ET MME **KITIR**Art. 56/6 (*nouveau*)**Insérer un article 56/6, rédigé comme suit:**

«Art. 56/6. L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 92, est complété par un 25°, rédigé comme suit:

«25° l'indemnité de fermeture visée au Titre III de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises et l'indemnité de transition visée à l'article 41 de la même loi.».

JUSTIFICATION

Les travailleurs de ces petites entreprises sont toujours un peu moins bien lotis, en matière de droit du travail et de droits sociaux, que leurs collègues des plus grandes entreprises.

Une des discriminations importantes est l'absence du droit à l'indemnité de fermeture visée au Titre III de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. L'indemnité de fermeture est une modeste compensation qui est octroyée aux victimes d'une fermeture et dont le montant est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise avec, le cas échéant, un supplément sur la base de l'âge du travailleur.

De basisvergoeding bedraagt 142,09 euro (per 1 september 2008) per jaar anciënniteit in de onderneming met een maximum van 2 841,80 euro.

Een toeslag die eveneens 142,09 euro bedraagt (per 1 september 2008) wordt toegekend aan de werknemer per levensjaar boven de 45 jaar (op voorwaarde dat de werknemer wat deze jaren betreft in dienst was van de onderneming), met een maximum van 2 699,71 euro.

Deze bedragen worden aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer.

Dit recht is nog steeds voorbehouden aan ondernemingen waar gewoonlijk 20 werknemers zijn tewerkgesteld. De vorige regering heeft dit verlaagd naar 5 werknemers, maar enkel voor de slachtoffers van een faillissement en op voorwaarde dat de datum van de sluiting valt na de datum van het faillissement.

Hoewel deze uitbreiding een belangrijke sociale vooruitgang betekende, blijft het onbillijk dat werknemers buiten een falingsgégén aanspraak kunnen maken op deze morele vergoeding.

Daarom betekent het ontbreken van het recht op een sluitingsvergoeding dat deze mensen veelal zonder enige compensatie, naast de gewone verbrekingsvergoeding, aan de poort worden gezet. Zeker omdat in kleine ondernemingen er nauwelijks sprake is van een sociaal begeleidingsplan die naam waardig.

Dit amendement heeft tot doel het recht op de sluitingsvergoeding te veralgemenen tot alle slachtoffers van een sluiting van ondernemingen met minstens vijf werknemers.

Verder heeft dit amendement tot doel deze sluitingsvergoeding en de overbruggingsvergoeding die desgevallend wordt uitgekeerd door het Fonds voor Sluiting van de Ondernemingen fiscaal vrij te stellen.

Artikelsgewijze bespreking

Het artikel 56/3 herschrijft het artikel 10 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen door er de beperking tot de slachtoffers van een falingsgégén te schrappen. Daardoor ontstaat het recht op de sluitingsvergoeding voor iedere werknemer vanaf het niveau van een onderneming met 5 werknemers. In beginsel is het de werkgever die de vergoeding verschuldigd is. De tussenkomst van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen is subsidiair.

Het artikel 56/4 schrapt de specifieke alternatieve financiering die was ingevoegd door het IPA 2005-06 door de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

Door de schrapping van de beperking tot faillissementen wordt ook in kleine ondernemingen in beginsel de ontslaggevende werkgever verantwoordelijk voor de betaling van de sluitingsvergoeding. Indien deze insolvent is of in gebreke blijft, zal het Fonds volgens de gebruikelijke regels het bedrag betalen en zo mogelijk terugvorderen bij de werkgever. Voor

L'indemnité de base s'élève à 142,09 euros (au 1^{er} septembre 2008) par année d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 2 841,80 euros.

Un supplément s'élevant également à 142,09 euros (au 1^{er} septembre 2008) est octroyé au travailleur par année d'âge au-delà de 45 ans (à condition que le travailleur ait été au service de l'entreprise au cours de ces années), avec un maximum de 2 699,71 euros.

Ces montants sont actualisés en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Le droit reste toujours réservé aux travailleurs des entreprises qui occupaient habituellement 20 travailleurs. Le gouvernement précédent a abaissé ce seuil à 5 travailleurs, mais uniquement pour les victimes d'une faillite et à condition que la date de la fermeture soit postérieure à celle de la faillite.

Bien que cette extension ait constitué un important progrès social, il reste injuste que les travailleurs ne puissent pas prétendre à cette indemnité morale en l'absence de faillite.

C'est pourquoi l'absence du droit à une indemnité de fermeture signifie que ces personnes sont généralement mises à la porte sans aucune compensation que l'indemnité de rupture ordinaire, d'autant plus que dans les petites entreprises, il n'existe pratiquement aucun plan d'accompagnement social digne de ce nom.

Cet amendement a pour but de généraliser le droit à l'indemnité de fermeture pour l'ensemble des victimes d'une fermeture au cas où l'entreprise occupe au moins cinq travailleurs.

Cet amendement a aussi pour but d'exonérer fiscalement cette indemnité de fermeture et l'indemnité de transition qui, le cas échéant, est versée par le Fonds de fermeture des entreprises.

Commentaire des articles

L'article 56/3 réécrit l'article 10 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises afin de supprimer, dans le Titre III, la limitation aux victimes d'une faillite. Cette mesure fait naître le droit à l'indemnité de fermeture pour tout travailleur d'une entreprise occupant au moins cinq travailleurs. En principe, c'est l'employeur qui est redevable de l'indemnité. L'intervention du Fonds de fermeture des entreprises est subsidiaire.

L'article 56/4 supprime le financement alternatif spécifique qui avait été instauré en exécution de l'AIP 2005-06 par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

En supprimant la limitation aux faillites, l'employeur qui licencie dans des petites entreprises est également responsable du paiement de l'indemnité de fermeture. Si celui-ci est insolvable ou reste en défaut, le Fonds paiera le montant selon les règles d'usage et le récupérera si possible auprès de l'employeur. Pour les cas où cette récupération n'est pas

de gevallen waarin die terugvordering niet mogelijk is, zal de vergoeding dus gefinancierd worden vanuit de werkgeversbijdragen aan het Fonds.

Het artikel 56/5 regelt het toepassingsgebied van de wetswijziging. Het artikel 56/6 regelt de fiscale vrijstelling van de wettelijke sluitingsvergoeding en de overbruggingsvergoeding.

Peter VANVELTHOVEN (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 8 VAN MEVROUW SMEYERS

Art. 38/1 (*nieuw*)

Een artikel 38/1 invoegen luidende:

«Art. 38/1. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 77/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 77/1. §1. Voor bedienden geldt eveneens de mogelijkheid tot schorsing van de overeenkomst of tot gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, onder dezelfde voorwaarden als voor werklieden zoals die zijn bepaald in artikel 51 van deze wet.

Voor bedienden gelden bijkomend nog volgende voorwaarden:

1° Het aantal op basis van dit artikel geschorste of deeltijds tewerkgestelde bedienden mag nooit hoger zijn dan de helft van het aantal op hetzelfde moment in dezelfde onderneming op basis van artikel 51 van deze wet geschorste of deeltijds tewerkgestelde werklieden.

2° Enkel bedienden die tewerkgesteld zijn in een productieafdeling komen in aanmerking voor de volledige of gedeeltelijke schorsing op basis van dit artikel.

3° Elke schorsing of deeltijdse tewerkstelling van een bediende op basis van dit artikel die niet aan deze voorwaarden voldoet, geeft van rechtswege aanleiding tot een volledige betaling van het loon aan de bediende voor de periode van de onterechte volledige of gedeeltelijke schorsing, en tot een verdubbeling van de verschuldigde werkgeversbijdragen op dit loon.».

possible, l'indemnité sera donc financée par les cotisations patronales versées au Fonds.

L'article 56/5 règle le champ d'application de la modification de la loi. L'article 56/6 règle l'exonération fiscale de l'indemnité de fermeture légale et de l'indemnité de transition.

N°8 DE MME SMEYERS

Art. 38/1 (*nouveau*)

Insérer un article 38/1 rédigé comme suit:

«Art. 38/1. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 77/1 rédigé comme suit:

«Art. 77/1. §1^{er}. Pour les employés, une suspension de l'exécution du contrat ou un régime de travail à temps réduit sont également possibles en cas de manque de travail résultant de causes économiques, et ce, aux mêmes conditions que celles qui sont prévues par l'article 51 pour les ouvriers.

Toutefois, les conditions supplémentaires suivantes doivent être remplies pour les employés:

1° Le nombre d'employés dont l'exécution du contrat est suspendue ou dont le temps de travail est réduit sur la base du présent article ne peut jamais être supérieur à la moitié du nombre d'ouvriers dont l'activité est suspendue ou dont le temps de travail est réduit, au même moment et dans la même entreprise, sur la base de l'article 51 de la présente loi.

2° Seuls les employés affectés à une unité de production entrent en ligne de compte pour une suspension partielle ou totale sur la base du présent article.

3° Toute suspension de l'exécution du contrat ou toute réduction du temps de travail d'un employé sur la base du présent article ne satisfaisant pas à ces conditions donnera lieu de plein droit au paiement intégral de la rémunération à l'employé pour la période de la suspension totale ou partielle abusive, et au doublement des cotisations patronales dues sur cette rémunération. ».

VERANTWOORDING

Het systeem van de tijdelijke economische werkloosheid bewijst onze economie in deze crisistijd een belangrijke dienst. Door de uitzonderlijke aard van de crisis is het niet aangewezen dat bedrijven overgaan tot grootschalige inkrimpingen van hun personeelsbestand, omdat de huidige economische activiteit niet representatief is voor het economisch potentieel in ons land. Bovendien is het veel makkelijker een productie-eenheid te sluiten dan ze opnieuw op te starten.

Het stelsel van de tijdelijke economische werkloosheid geeft onze industrie even wat ademruimte om deze uitzonderlijke recessie door te komen, zodat de getroffen bedrijven zich niet genoodzaakt zien over te gaan tot al te drastische herstructureringen. Op deze manier kunnen zij hun productie ook snel weer laten aanpakken wanneer het economisch herstel zich vermoedelijk naar het einde van 2009 opnieuw inzet.

Maar ons arbeidsrecht hinkt nog steeds op het intussen achterhaalde onderscheid tussen arbeiders en bedienden, en het stelsel van de tijdelijke werkloosheid is momenteel enkel toegankelijk voor arbeiders. Dit leidt tot absurde situaties waarbij bijvoorbeeld arbeiders van een productielijn kunnen worden geschorst om economische redenen, terwijl de verantwoordelijke van de productielijn, die een bediendestatuut heeft, werkloos in de fabriek achterblijft. Daarom wil dit amendement de tijdelijke werkloosheid invoeren voor bedienden.

De werkgeversorganisaties zijn absoluut voorstander van deze maatregel. De vakbonden zeggen open te staan voor het idee, maar vragen strikte voorwaarden omtrent de toepasselijkheid in de tijd, het aantal in aanmerking komende categorieën van bedienden en de exhaustieve koppeling aan gevallen waarbij ook de arbeiders tijdelijk werkloos worden. Dit amendement houdt rekening met deze opmerkingen en voert de door de werknemersorganisaties gevraagde beperkingen in onder de vorm van voorwaarden.

Nr. 9 VAN MEVROUW SMEYERS

Art. 48 en 49

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

Uit een studie van professor Sels blijkt dat sinds kort veel meer vijftigplussers worden aangeworven. Dit is een positieve evolutie en een gevolg van de Vlaamse premie voor bedrijven die werkloze vijftigplussers aannemen. Deze premie is een aanvulling op de federale lastenverlaging voor bedrijven die vijftigplussers in dienst houden. Precies die federale lastenverlaging zou door deze wet worden afgeschaft.

JUSTIFICATION

Le système du chômage économique temporaire rend de grands services à notre économie en ces temps de crise. Il n'est pas indiqué, en raison du caractère exceptionnel de la crise, que les entreprises procèdent à des réductions massives de personnel dès lors que l'activité économique actuelle n'est pas représentative du potentiel économique de notre pays. Il est en outre beaucoup plus facile de fermer une unité de production que de la redémarrer.

Le système du chômage économique temporaire procure à notre industrie une marge de manœuvre qui doit lui permettre de surmonter cette récession exceptionnelle, de manière à ce que les entreprises touchées ne se voient pas contraintes de procéder à des restructurations trop draconiennes. Cela leur permettra de relancer rapidement leur production lorsque l'économie commencera à se redresser, probablement à la fin de 2009.

Mais notre droit du travail est toujours à la traîne en ce qui concerne la distinction, aujourd'hui obsolète, qu'il établit entre ouvriers et employés, et le système du chômage temporaire n'est actuellement accessible qu'aux seuls ouvriers. Cela entraîne des situations absurdes: ainsi les ouvriers d'une ligne de production, par exemple, peuvent être suspendus pour raisons économiques tandis que le responsable de la ligne de production, qui bénéficie du statut d'employé, reste sans travail dans l'usine. C'est pourquoi nous voulons instaurer le chômage temporaire pour employés.

Les organisations patronales sont résolument favorables à l'introduction de cette mesure. Les syndicats se disent ouverts à l'idée mais demandent des conditions strictes en ce qui concerne son application dans le temps, le nombre de catégories d'employés entrant en ligne de compte et la liaison exhaustive aux cas dans lesquels les ouvriers sont également mis en chômage temporaire. Cet amendement tient compte de ces observations et intègre, sous la forme de conditions, les restrictions réclamées par les organisations syndicales.

N° 9 DE MME SMEYERS

Art. 48 et 49

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Une étude réalisée par le professeur Sels montre que depuis peu, les entreprises engagent nettement plus de travailleurs âgés de cinquante ans et plus. C'est une évolution positive et une conséquence de la prime accordée par la Flandre aux entreprises qui engagent des chômeurs de cette tranche d'âge. Cette prime flamande est le complément à une réduction fédérale des charges accordée aux entreprises qui gardent à leur service des travailleurs âgés de cinquante ans ou plus. C'est précisément cette réduction fédérale des charges que la proposition de loi à l'examen entend supprimer.

Voor Vlaanderen zijn beide maatregelen ontzettend belangrijk omdat het een relatief lage werkgelegenheidsgraad van vijftigplussers kent. Bovendien zal de vergrijzing zeer binnenkort gevolgen hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt en zullen deze gevolgen er sneller zichtbaar zijn en zwaarder doorwegen dan in het Brusselse en het Waalse Gewest. Volgens professor Sels zou het afschaffen van de federale maatregel de doeltreffendheid van die Vlaamse premie doen afnemen. Het aantal werkende vijftigplussers zal daardoor opnieuw dalen en dat is uiteraard nefast voor de Vlaamse arbeidsmarkt. De afschaffing van de federale lastenverlaging zonder overheveling van het doelgroepenbeleid naar de deelstaten zou zeer negatieve gevolgen hebben voor Vlaanderen en is dan ook onaanvaardbaar.

Sarah Smeyers (N-VA)

Les deux mesures revêtent une importance primordiale pour la Flandre, parce que celle-ci connaît un taux d'occupation des travailleurs âgés de cinquante ans et plus relativement bas. En outre, le vieillissement de la population aura très prochainement une incidence sur le marché du travail flamand et cette incidence se fera sentir plus rapidement et plus lourdement qu'en Région wallonne et en Région bruxelloise. Selon le professeur Sels, la suppression de la mesure fédérale aurait pour effet de diminuer l'efficacité de la prime flamande. De ce fait, le nombre de personnes de cinquante ans ou plus occupées diminuerait de nouveau, ce qui serait naturellement néfaste pour le marché du travail en Flandre. La suppression de la réduction fédérale des charges sans transfert de la politique des groupes cibles aux entités fédérées aurait des conséquences très négatives pour la Flandre et est dès lors inacceptable.