

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 novembre 2019

PROPOSITION DE LOI

**concernant l'accessibilité du chômage avec
complément d'entreprise
pour les travailleurs des entreprises
en difficulté ou en restructuration**

(déposée par M. Marc Goblet et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 november 2019

WETSVOORSTEL

**betreffende de toegankelijkheid van het stelsel
van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de
werknemers van ondernemingen
in moeilijkheden of in herstructurering**

(ingediend door de heer Marc Goblet c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi a pour but de maintenir des possibilités de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.

Concrètement, il est prévu que:

1° les partenaires sociaux peuvent continuer à conclure une convention collective de travail permettant, en cas de restructuration, un régime de chômage avec complément d'entreprise au bénéfice des travailleurs à partir de l'âge de 58 ans;

2° les travailleurs qui ont un passé professionnel de 30 années comme salariés peuvent bénéficier, en cas de restructuration, du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 55 ans.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt het behoud van de mogelijkheden tot werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen) voor de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Concreet is het de bedoeling:

1° dat de sociale partners collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen blijven sluiten die ervoor zorgen dat, in geval van herstructurering, de werknemers vanaf 58 jaar aanspraak maken op werkloosheid met bedrijfstoelage;

2° dat de werknemers met een beroepsloopbaan van 30 jaar als loontrekkende, in geval van herstructurering, vanaf 55 jaar aanspraak maken op werkloosheid met bedrijfstoelage.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Ces dernières années ont été marquées par des restructurations, fermetures d'entreprise et faillites importantes. On pense évidemment à Ford Genk, Caterpillar, ING, AXA, Munster, 3M, Lhoist ou encore Thomas Cook mais cette liste n'est malheureusement pas exhaustive. Du secteur automobile au secteur bancaire, en passant par celui du voyage, aucun secteur n'est à l'abri de telles restructurations.

Ces fermetures et restructurations entraînent avec elles des pertes de milliers d'emplois. Les chiffres du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale¹ font froid dans le dos. En 2015, 5 209 travailleurs étaient concernés par un licenciement collectif et 25 339 travailleurs étaient concernés par une faillite. En 2016, 12 042 travailleurs étaient concernés par un licenciement collectif et 22 697 travailleurs étaient concernés par une faillite. En 2017, 3 829 travailleurs étaient concernés par un licenciement collectif et 21 767 travailleurs étaient concernés par une faillite. En 2018, 6 027 travailleurs étaient concernés par un licenciement collectif et 21 535 travailleurs étaient concernés par une faillite.

Perdre son emploi lors d'une restructuration est bien souvent extrêmement douloureux. À cette douleur s'ajoute l'incertitude sur le marché de l'emploi et l'inquiétude de ne plus pouvoir subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Pour atténuer la violence du licenciement, lors des fermetures d'entreprise et des restructuration, les représentants des travailleurs tentent évidemment d'éviter les licenciements secs. Les prépensions, aujourd'hui rebaptisées régime de chômage avec complément de l'entreprise (RCCE), sont justement l'un des moyens permettant d'éviter de tels licenciements sec.

Le RCCE permet d'octroyer, via un complément d'entreprise payé par l'ex-employeur, un montant additionnel aux allocations de chômage au travailleur, qui est aussi une sorte de reconnaissance du travail accompli. Ce complément d'entreprise permet également de responsabiliser l'employeur qui licencie, en le faisant contribuer financièrement afin d'atténuer les conséquences sociales de sa décision.

Le gouvernement de la législature 54 a considérablement restreint les possibilités d'accès au RCCE. Depuis

¹ Statistiques relatives aux restructurations: <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=493&idM=218#AutoAncher0>.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De afgelopen jaren werden gekenmerkt door herstructureringen, bedrijfssluitingen en grote faillissementen. We denken daarbij uiteraard aan Ford Genk, Caterpillar, ING, AXA, Munster, 3M, Lhoist of Thomas Cook, maar die lijst is jammer genoeg niet volledig. Geen enkele sector is gespaard gebleven van dergelijke herstructureringen: van de automobielsector tot de banksector en de reissector.

Een en ander leidt tot het verlies van duizenden banen. De cijfers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn duizelingwekkend¹. In 2015 werden 5 209 werknemers getroffen door een collectief ontslag en 25 697 door een faillissement. In 2016 werden 12 042 werknemers getroffen door een collectief ontslag en 22 697 door een faillissement. In 2017 werden 3 829 werknemers getroffen door een collectief ontslag en 21 767 door een faillissement. In 2018 werden 6 027 werknemers getroffen door een collectief ontslag en 21 535 door een faillissement.

Als iemand zijn baan verliest door een herstructurering is dat vaak uiterst pijnlijk. Daarbovenop komen de onzekerheid op de arbeidsmarkt en de bezorgdheid om niet meer in zijn eigen behoeften en in die van zijn gezin te kunnen voorzien.

Om de forse impact van een ontslag bij bedrijfssluitingen en herstructureringen te temperen, proberen de werknemersvertegenwoordigers uiteraard naakte ontslagen te voorkomen. Het brugpensioen, dat vandaag is omgedoopt tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), is precies één van de middelen waarmee naakte ontslagen kunnen worden afgewend.

Dankzij een bedrijfstoelage die door de vroegere werkgever wordt betaald, maakt het SWT het mogelijk een bijkomend bedrag bovenop de werkloosheidsuitkeringen van de werknemer uit te keren, wat ook geldt als een vorm van erkenning van het verrichte werk. Die bedrijfstoelage zorgt er eveneens voor dat de werkgever die personeel ontslaat wordt geresponsabiliseerd, door hem financieel te doen bijdragen om aldus de sociale gevolgen van zijn beslissing te beperken.

Tijdens de 54^e zittingsperiode heeft de regering de toegangsvoorwaarden tot het SWT aanzienlijk verstrengd.

¹ Statistieken van herstructureringen: <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=493&idM=218>.

janvier 2019, l'âge légal pour pouvoir partir en RCCE, lorsqu'un employeur annonce un plan de licenciements collectif, est porté à 58 ans. Le 1^{er} janvier 2020, celui-ci passera à 59 ans et à 60 ans en 2021. Il y a quelques années encore, il était possible de descendre l'âge d'accès à la RCCE à 55 ans, voire même à 50 ans dans certains cas.

Les restructurations sans licenciements secs deviennent donc de plus en plus difficiles à réaliser, ce qui n'aide évidemment pas à éviter les faillites et occasionne également un plus grand nombre de licenciements brutaux.

Les auteurs de la présente proposition de loi estiment que cette restriction au RCCE est contreproductive et proposent, pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, à défaut de pouvoir revenir aux anciennes règles, au minimum, de permettre aux partenaires sociaux de maintenir l'âge d'accès au RCCE à 58 ans et de permettre aux travailleurs qui ont une carrière longue de 30 années au moins d'accéder au RCCE à partir de 55 ans.

Cette proposition de loi permet de mieux appréhender la réalité du terrain vécue par les entreprises et d'atténuer les affres de la perte d'emploi en luttant contre le risque de glissement vers la pauvreté des travailleurs concernés.

Marc GOBLET (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)
Sophie THEMONT (PS)

Sinds januari 2019 is de wettelijke leeftijd om op het SWT aanspraak te maken wanneer een werkgever een collectief-ontslagplan aankondigt, opgetrokken naar 58 jaar. Op 1 januari 2020 zal die leeftijd worden verhoogd tot 59 jaar en in 2021 tot 60 jaar. Enkele jaren geleden was het nog mogelijk om de toegangsdrempel tot het SWT te verlagen tot 55 jaar, en in bepaalde gevallen tot zelfs 50 jaar.

Herstructureren zonder naakte ontslagen worden dus steeds moeilijker te verwezenlijken, wat uiteraard niet helpt om faillissementen te voorkomen en wat ook leidt tot een groter aantal brutale ontslagen.

De indieners van dit wetsvoorstel menen dat deze beperkte toegang tot het SWT contraproductief werkt. Aangezien niet langer gebruik kan worden gemaakt van de oude regels stellen ze daarom voor dat in bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering de sociale partners minstens de mogelijkheid krijgen om de toegangsdrempel tot het SWT te handhaven op 58 jaar of om de werknemers met een loopbaan van 30 jaar vanaf 55 jaar toegang te bieden tot het SWT.

Dit wetsvoorstel beoogt beter in te spelen op de reële noden van de ondernemingen en het door banenverlies veroorzaakte leed te temperen, door ervoor te zorgen dat de betrokken werknemers minder risico lopen om in armoede verzeild te raken.

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 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° au paragraphe 7, l'alinéa 9 est remplacé par ce qui suit:

“Après 2018, une convention collective de travail du Conseil national du Travail peut selon les mêmes modalités qu'à l'alinéa précédent prévoir une limite d'âge inférieure aux alinéas 2 et 3 sans que la limite d'âge puisse se situer en deçà de 58 ans.”;

2° il est inséré un paragraphe 7/1, rédigé comme suit:

“§ 7/1. Par dérogation au paragraphe 7, pour les entreprises visées aux articles 14 et 15, l'âge minimum pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, visé à l'article 2, est de 55 ans si les travailleurs licenciés peuvent prouver, au moment de la fin du contrat de travail, 30 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à l'article 119, 3°, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.”.

Art. 3

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer les dispositions modifiées par la présente loi.

22 octobre 2019

Marc GOBLET (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)
Sophie THÉMONT (PS)

WETSVOORSTEL**Article 1^{er}**

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

Art. 2

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

1° in § 7 wordt het negende lid vervangen door wat volgt:

“Na 2018 kan een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad volgens dezelfde nadere voorwaarden als in het vorige lid een lagere leeftijdsgrens bepalen dan in het tweede en het derde lid, zonder dat de leeftijdsgrens evenwel lager mag liggen dan 58 jaar.”;

2° er wordt een § 7/1 ingevoegd, luidende:

“§ 7/1. In afwijking van § 7 en voor de ondernemingen bedoeld in de artikelen 14 en 15, bedraagt de minimumleeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bedoeld in artikel 2, 55 jaar als de ontslagen werknemers kunnen bewijzen dat ze op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een loopbaan van 30 jaar hebben als werknemer, in overeenstemming met artikel 119, 3°, van bovengenoemde koninklijk besluit van 25 november 1991.”.

Art. 3

De Koning kan de bepalingen van deze wet wijzigen, opheffen of vervangen.

22 oktober 2019