

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 février 2020

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 29 juin 1981
établissant les principes généraux
de la sécurité sociale des travailleurs salariés,
visant à responsabiliser les entreprises
en cas de licenciement collectif**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 februari 2020

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 29 juni 1981
houdende de algemene beginselen
van de sociale zekerheid voor werknemers,
teneinde bij collectief ontslag
de ondernemingen te responsabiliseren**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi a pour objet de majorer les cotisations sociales ordinaires payées sur l'indemnité compensatoire de préavis due dans le cadre d'un licenciement collectif, et ce, en fonction des coûts que le licenciement générera.

Ainsi, elle vise à faire supporter aux employeurs qui décident de procéder à un licenciement collectif une partie des coûts que génère leur décision, sachant que l'importance de ces coûts est en principe liée: (i) au degré de qualification du travailleur licencié, (ii) et à l'âge du travailleur licencié. Ainsi, plus l'“employabilité” du travailleur est limitée, plus son licenciement coûtera cher. Cette responsabilisation prend la forme d'une majoration des cotisations sociales ordinaires.

La majoration de cotisations sociales ne s'appliquera toutefois pas aux entreprises en faillite ou en réorganisation judiciaire.

Elle doit s'examiner en lien avec les propositions de réduction du coût du travail (réduction des cotisations sociales et ISOC).

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de gewone sociale bijdragen die bij een collectief ontslag op de opzeggingsvergoeding worden betaald, te verhogen afhankelijk van de kosten die het ontslag zal veroorzaken.

Het is aldus de bedoeling dat wanneer werkgevers beslissen tot collectief ontslag over te gaan, zij een deel van de uit hun beslissing voortvloeiende kosten moeten dragen; de omvang van die kosten is in principe immers gekoppeld aan de kwalificatiegraad van de ontslagen werknemer en aan diens leeftijd. Hoe beperkter de “inzetbaarheid” van de werknemer, hoe duurder dus zijn ontslag. Die responsabilisering krijgt vorm in hogere gewone sociale bijdragen.

Die verhoging van de sociale bijdragen zal evenwel niet gelden voor failliete ondernemingen en voor ondernemingen in gerechtelijke reorganisatie.

Een en ander moet worden besproken in combinatie met de voorstellen tot verlaging van de arbeidskosten (vermindering van de sociale bijdragen en van de vennootschapsbelasting).

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,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 2218/001.

1. Introduction

La réduction du coût du travail et un rééquilibrage des avantages fiscaux entre les multinationales, grandes bénéficiaires des intérêts notionnels, et les PME/TPE sont une nécessité absolue, afin de permettre de créer et de protéger l'emploi. Ces objectifs font l'objet de propositions de loi déjà déposées à la Chambre par le groupe de l'auteur. Elles doivent être examinées en lien avec la présente proposition de loi, qui vise à mieux encadrer les licenciements collectifs, et à responsabiliser les entreprises.

Selon des chiffres du SPF Emploi, entre 2016 et 2019, 26 985 pertes d'emploi par licenciements collectifs ont été annoncées. 22 707 personnes sont restées, après clôture de la procédure, touchées par un licenciement collectif. Septembre 2016 fut particulièrement marqué par des annonces d'intention de procéder à des licenciements collectifs: Caterpillar, IBM, CPBourg, ING, etc. Il est primordial de stopper l'hémorragie et de décourager les licenciements collectifs, particulièrement ceux qui impliquent un coût plus élevé pour la collectivité.

En effet, bien que la décision d'un employeur de licencier un travailleur concerne avant tout l'employeur et le travailleur, celle-ci ne concerne pas que ceux-ci. Elle a un impact négatif sur des tiers (on dit qu'elle a des externalités négatives). Elle génère en effet des coûts: allocations de chômage, formation, baisse des cotisations de sécurité sociale et des recettes de l'État.

Ces coûts ne sont supportés ni par l'employeur ni par le travailleur mais bien par la collectivité, c'est-à-dire par les autres employeurs et par les autres travailleurs qui continuent de payer des cotisations sociales (qui peuvent, le cas échéant, augmenter pour compenser des pertes de cotisations de sécurité sociale) ou par les contribuables qui continuent de payer leurs impôts (impôts qui peuvent, le cas échéant, s'alourdir pour combler des pertes de recettes fiscales).

Ce constat est d'autant plus choquant lorsqu'il est question de licenciements collectifs au sein de sociétés dont la santé financière n'est nullement en péril.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 2218/001.

1. Inleiding

Om werkgelegenheid te kunnen creëren en beschermen is het absoluut noodzakelijk de arbeidskosten te verminderen. Voorts moet worden gezorgd voor een nieuw evenwicht inzake fiscale voordelen tussen de multinationals (die in grote mate voordeel hebben bij de notionele interest) en de kmo's/hko's. Over die doelstellingen heeft de fractie waartoe de indienster behoort, in de Kamer al wetsvoorstellen ingediend. Ze moeten worden besproken in samenhang met dit wetsvoorstel, dat erop gericht is collectief ontslag beter te reguleren en de ondernemingen te responsabiliseren.

Volgens de cijfers van de FOD Werkgelegenheid werden tijdens de periode 2016-2019 collectieve ontslagen aangekondigd waarbij 26 985 banen op het spel stonden. 22 707 mensen bleven ook na het afsluiten van de procedure voor collectief ontslag zonder werk. September 2016 werd echt gekenmerkt door aankondigingen van het voornemen tot collectief ontslag (Caterpillar, IBM, CPBourg, ING enzovoort). Het is van heel groot belang om dat enorme banenverlies te stoppen en collectieve ontslagen te ontmoedigen, meer bepaald die welke voor de gemeenschap hogere kosten veroorzaken.

Hoewel de beslissing van werkgevers om werknemers te ontslaan vooral werkgevers en werknemers betreft, gaat die beslissing niet alleen hen aan. Ontslagen hebben ook op derden een negatieve weerslag (de "negatieve externaliteiten"). Dergelijke beslissingen veroorzaken immers kosten: werkloosheidsuitkeringen, opleiding, minder socialezekerheidsbijdragen en minder overheidsontvangsten.

Die kosten worden niet door de werkgevers of de werknemers van de desbetreffende onderneming gedragen maar door de gemeenschap, dus door de andere werkgevers en werknemers die nog steeds socialezekerheidsbijdragen betalen (die kunnen worden opgetrokken om het verlies aan bijdragen te compenseren), of door de belastingplichtigen die belastingen blijven betalen (die kunnen worden verhoogd om het verlies aan belastingontvangsten aan te vullen).

Dat is des te schokkender als het gaat om collectieve ontslagen in ondernemingen waarvan de financiële situatie geenszins in gevaar is.

Bien entendu, le coût pour la collectivité généré par le licenciement ne sera pas le même selon que le travailleur licencié aura des qualifications ou n'en aura pas puisque ses besoins de formation et sa durée de chômage ne seront pas les mêmes dans les deux cas.

De même, le critère de l'âge entre en ligne de compte. En effet, le taux de chômage des 55-64 ans est plus élevé¹ que dans la tranche des 25-54 ans. Par ailleurs, on constate sur la base des chiffres récents que les travailleurs âgés sont particulièrement sujets à la discrimination à l'embauche².

La réglementation actuelle aboutit à ce que les décisions de licenciement collectif prises par un employeur, en vue généralement de renforcer sa compétitivité, détériorent celle des autres entreprises qui auront, *in fine*, à supporter leur coût. Cette situation aboutit même à ce que plus une entreprise renforce sa compétitivité, en licenciant les travailleurs potentiellement "les plus chers" pour la sécurité sociale et les moins qualifiés, plus elle génère de coûts et détériore la compétitivité des autres. Face à des externalités négatives, il importe d'amener ceux qui les génèrent à les internaliser en les responsabilisant, c'est-à-dire en leur faisant supporter eux-mêmes tout ou partie des coûts qu'ils génèrent, de façon à les pousser à adopter des comportements limitant au maximum ces externalités négatives.

2. Objet de la présente proposition de loi

2.1. Base des cotisations sociales ordinaires

En vertu de l'article 14, § 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les cotisations sociales dues sont calculées sur la base de la rémunération des travailleurs. Le § 2 du même article dispose que la notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir ou restreindre la notion ainsi déterminée.

¹ <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/chiffres/>.

² Unia ouvre un nombre croissant de dossiers pour discrimination liée à l'âge. Sur les huit premiers mois de 2016, Unia a ouvert 74 dossiers à la suite d'un signalement pour une discrimination sur la base de l'âge. Ce chiffre indique une hausse de 60 % par rapport à l'ensemble de l'année 2015. Parmi ces dossiers, près de six sur 10 concernent des plus de 45 ans. Outre leurs préjugés, les employeurs avancent souvent des arguments liés aux coûts salariaux.

Uiteraard zullen de kosten voor de gemeenschap als gevolg van het ontslag niet dezelfde zijn naargelang de ontslagen werknemer al dan niet over kwalificaties beschikt, aangezien zijn opleidingsbehoeften en werkloosheidsduur in beide gevallen verschillen.

Voorts speelt ook leeftijd een rol: de werkloosheidsgraad bij de 55- tot 64-jarigen ligt immers hoger¹ dan in de groep van de 25- tot 54-jarigen. Ook stelt men op basis van recente cijfers vast dat de oudere werklozen meer te maken hebben met discriminatie bij indienstneming².

De huidige reglementering heeft tot gevolg dat de beslissingen tot collectief ontslag die de werkgever neemt, doorgaans ter versterking van zijn concurrentievermogen, de concurrentiekracht van de andere ondernemingen aantasten, die *in fine* de kosten ervan zullen moeten dragen. Die situatie leidt er zelfs toe dat hoe meer een onderneming haar concurrentiekracht verhoogt door die werknemers te ontslaan die potentieel het "duurst" zijn voor de sociale zekerheid, alsook zij die het minst geschoold zijn, hoe meer kosten ze genereert en hoe meer ze de concurrentiekracht van de andere ondernemingen aantast. Ten aanzien van die negatieve externaliteiten is het zaak diegenen die ze veroorzaken te responsabiliseren en ervoor te zorgen dat ze die effecten "internaliseren", dat wil zeggen door ze zelf geheel of gedeeltelijk de kosten te doen dragen die ze genereren, teneinde ze aan te sporen zodanig te handelen dat die negatieve externaliteiten maximaal worden beperkt.

2. Strekking van dit wetsvoorstel

2.1. Basis van de gewone sociale bijdragen

Krachtens artikel 14, § 1, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, worden de sociale bijdragen berekend op basis van het loon van de werknemers. Paragraaf 2 van hetzelfde artikel stelt dat "loon" wordt bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De Koning kan het aldus bepaalde begrip evenwel verruimen of beperken bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

¹ http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/arbeid_leven/werk/absoluut/.

² Unia legt almaar meer dossiers aan in verband met discriminatie als gevolg van leeftijd. Van januari tot augustus 2016 heeft Unia 74 dossiers aangelegd naar aanleiding van een melding van discriminatie op grond van leeftijd. Dat cijfer vormt een stijging van 60 % ten opzichte van het hele jaar 2015. In die dossiers gaat het in bijna zes op tien gevallen om werknemers ouder dan 45 jaar. Afgezien van hun vooroordelen schuiven de werkgevers vaak argumenten naar voren in verband met de arbeidskosten.

Les indemnités de rupture (sauf les exclusions prévues par le Roi) sont également passibles de cotisations de sécurité sociale. Il en est ainsi des indemnités dues en raison de la résiliation irrégulière d'un contrat de travail (voir l'article 19, § 2, 2°, a, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) autrement dit, les indemnités compensatoires/complémentaires de préavis.

Par contre, sont exclues de la notion de rémunération les indemnités suivantes:

— les indemnités versées aux travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, à concurrence du montant par année d'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et du montant total visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (article 19, § 2, 1°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité);

— les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la convention collective de travail n° 10 du 8 mai 1973 pour tous les cas de travailleurs visés par cette convention.

La présente proposition de loi laisse ces règles inchangées et se concentre sur les cotisations sociales ordinaires dues sur les indemnités compensatoires de préavis.

2.2. Majoration des cotisations sociales dans certaines hypothèses en cas de licenciement collectif

La présente proposition de loi vise à introduire une base légale en vue de la majoration des cotisations sociales ordinaires payées sur l'indemnité compensatoire de préavis dans le cadre d'un licenciement collectif en fonction des potentiels coûts que le licenciement génèrera en termes de sécurité sociale. En effet, il s'agit de faire supporter aux employeurs qui décident de licencier collectivement une partie des coûts que génère leur décision, sachant que l'importance de ces coûts est, en principe, liée:

- au degré de qualification du travailleur licencié;
- et à l'âge du travailleur licencié.

De verbrekingsvergoedingen (met uitzondering van de door de Koning bepaalde uitsluitingen) zijn ook onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen; dat geldt onder andere voor de vergoedingen die verschuldigd zijn op grond van een onrechtmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst (zie artikel 19, § 2, 2°, a), van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders), of anders gezegd voor de compensatoire/aanvullende opzegvergoedingen.

De hiernavolgende vergoedingen vallen daarentegen niet onder "loon":

— de vergoedingen die aan de werknemers worden betaald bij sluiting van de onderneming of stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die deze werknemers in dienst heeft, ten belope van het bedrag per jaar anciënniteit van de werknemer in de onderneming en van het totaal bedrag zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (artikel 19, § 2, 1°, van het voormelde koninklijk besluit van 28 november 1969);

— de vergoedingen bij collectief ontslag volgens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 voor alle werknemers die onder die overeenkomst vallen.

Dit wetsvoorstel laat die regels ongemoeid. Het beoogt louter de gewone sociale bijdragen die verschuldigd zijn op de compensatoire opzegvergoedingen.

2.2. Verhoging van de sociale bijdragen in bepaalde gevallen van collectief ontslag

Dit wetsvoorstel strekt tot invoering van een wettelijke basis met het oog op de verhoging van de gewone sociale bijdragen die bij een collectief ontslag worden betaald op de compensatoire opzegvergoeding. Die verhoging zal afhangen van de potentiële kosten die het ontslag zal genereren voor de sociale zekerheid. Het is er immers om te doen dat wanneer werkgevers beslissen tot collectief ontslag over te gaan, zij een deel van de uit hun beslissing voortvloeiende kosten moeten dragen, aangezien de omvang van die kosten in principe gekoppeld is aan de kwalificatiegraad van de ontslagen werknemer en aan diens leeftijd.

Cette responsabilisation prend ainsi la forme d'une majoration des cotisations sociales ordinaires dues sur les indemnités compensatoires de préavis payées en cas de licenciement collectif en fonction des deux critères précités. Ainsi, plus l'"employabilité" du travailleur est limitée, plus son licenciement coûtera cher.

Cette proposition de loi a différentes conséquences positives:

- responsabiliser les employeurs non seulement par rapport à leurs choix de licencier collectivement mais également par rapport au choix des travailleurs qu'ils décident de licencier;

- cesser d'handicaper la compétitivité d'entreprises qui recrutent en leur faisant payer les licenciements collectifs des autres entreprises;

- préserver les finances publiques;

- inciter les entreprises à former leurs travailleurs puisqu'il sera moins cher de licencier des travailleurs formés;

- diminuer l'incitation des entreprises à licencier prioritairement les travailleurs âgés et peu qualifiés.

2.3. Principes applicables quant aux majorations de cotisations sociales

La majoration de cotisations sociales devrait être fonction des coûts générés pour les tiers. Ainsi, le licenciement d'un travailleur âgé et peu qualifié devrait coûter plus cher que le licenciement d'un jeune cadre qualifié. Le système est ainsi ajusté de manière à laisser les entreprises libres de leurs choix tout en leur faisant supporter le prix de leurs choix.

Dans le cadre de la présente proposition de loi, il est prévu que le Roi réalise la pondération des critères de qualification et d'âge et détermine l'étendue des majorations de cotisations sociales. Il devra par ailleurs limiter, voire exempter, des majorations de cotisations s'il est question du licenciement d'un travailleur âgé qui a été recruté par l'auteur du licenciement lorsqu'il était déjà âgé (*i.e.* travailleurs à partir de 45 ans). En effet, la proposition de loi ne doit pas avoir pour effet de décourager l'embauche des travailleurs âgés, qui est déjà problématique en l'état actuel.

De la même manière, la proposition de loi ne doit pas avoir pour effet de décourager l'embauche de travailleurs peu qualifiés, et doit prendre en compte de manière

Die responsabilisering komt dus neer op een verhoging van de gewone sociale bijdragen die verschuldigd zijn op de bij collectief ontslag betaalde compensatoire opzegvergoedingen, afhankelijk van de twee voornoemde criteria. Hoe beperkter de "inzetbaarheid" van de werknemer is, hoe meer zijn ontslag dus zal kosten.

Dit wetsvoorstel heeft een aantal positieve gevolgen:

- de werkgevers worden geresponsabiliseerd, niet alleen ten aanzien van hun beslissing om tot collectief ontslag over te gaan maar ook ten aanzien van de keuze van de werknemers die ze willen ontslaan;

- het concurrentievermogen van ondernemingen die mensen in dienst nemen wordt niet langer aangetast doordat die ondernemingen opdraaien voor de kosten van de collectieve ontslagen door andere ondernemingen;

- de overheidsfinanciën worden gevrijwaard;

- de ondernemingen worden aangespoord hun werknemers op te leiden aangezien het minder duur zal zijn om opgeleide werknemers te ontslaan;

- de ondernemingen zullen minder geneigd zijn om in eerste instantie oudere en laaggeschoolde werknemers te ontslaan.

2.3. Toepasselijke beginselen in verband met de verhogen van de sociale bijdragen

De verhoging van de sociale bijdragen zou moeten afhangen van de voor derden gegenereerde kosten; zo zou het ontslag van een oudere en laaggeschoolde werknemer meer moeten kosten dan het ontslag van een jong hoogopgeleid kaderlid. Het systeem wordt zodanig bijgesteld dat de ondernemingen vrij kunnen kiezen, maar ze moeten wel de kosten van hun keuze dragen.

Met dit wetsvoorstel wordt bepaald dat de Koning beslist welk relatief gewicht aan de criteria "kwalificatie" en "leeftijd" wordt gehecht, en in welke mate de sociale bijdragen worden verhoogd. De verhoging van de bijdragen moet bovendien worden beperkt of zelfs vervallen wanneer het gaat om het ontslag van een oudere werknemer die door de werkgever die tot ontslag overgaat, in dienst is genomen wanneer hij al 45 jaar was of ouder. Het wetsvoorstel mag er immers niet toe leiden dat de indienstneming van oudere werknemers – die nu al problematisch is – ontmoedigd wordt.

Evenmin mag het wetsvoorstel een ontradend effect hebben voor de indienstneming van laaggeschoolde werknemers. Ook moet het heel consequent rekening

très conséquente la formation donnée par l'entreprise à ces travailleurs.

Dans la mise en place du système par le Roi, il faudra veiller à ce que:

— le niveau de responsabilisation n'empêche pas les entreprises de procéder aux licenciements et aux investissements nécessaires à leur survie à long terme;

— le risque de devoir licencier des travailleurs âgés n'empêche pas le recrutement de ceux-ci, en limitant, voire en exemptant, les majorations de cotisations lorsque le travailleur avait été engagé après 45 ans;

— le risque de devoir licencier des travailleurs peu qualifiés n'empêche pas le recrutement de ceux-ci, ce risque pourrait être réduit en valorisant fortement dans le calcul la formation fournie par l'entreprise;

— la grille d'évaluation du coût généré par le licenciement (degré de formation, types de qualifications, âge, rémunération...) corresponde à la réalité et puisse être revue régulièrement en fonction de l'état du marché du travail, tout en étant suffisamment simple et prévisible.

2.4. Possibilité d'exclure les majorations par le juge en cas de faillite ou de procédure de réorganisation judiciaire

Dans certaines hypothèses, la société n'a plus d'autre option que de procéder à un licenciement collectif car la continuité de l'entreprise est effectivement menacée. Dès lors, il convient de prévoir une possibilité pour le juge (le tribunal de commerce) d'exclure l'application des majorations lorsqu'il est question d'une faillite ou d'une procédure de réorganisation judiciaire visée par la loi 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises (trois alternatives étant visées par cette législation en cette hypothèse à savoir, la réorganisation judiciaire par accord amiable, la réorganisation judiciaire par accord collectif ou la réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice). Cette non-application des majorations n'est pas automatique et doit donc être demandée au juge.

Dans les autres hypothèses, les majorations s'appliquent d'office et il n'est pas possible d'y déroger.

houden met de opleiding die de onderneming aan die werknemers verstrekt.

Bij de tenuitvoerlegging van de regeling door de Koning moet worden toegezien op wat volgt:

— de graad van responsabilisering mag de ondernemingen niet beletten de ontslagen en investeringen door te voeren die noodzakelijk zijn voor hun voortbestaan op lange termijn;

— het risico oudere werknemers te moeten ontslaan mag niet beletten dat dergelijke werknemers in dienst worden genomen, bijvoorbeeld door de bijdrageverhoging te beperken of te doen vervallen wanneer de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al 45 jaar was of ouder;

— het risico laaggeschoolde werknemers te moeten ontslaan mag de indienstneming van dergelijke werknemers niet in de weg staan; dit risico kan worden beperkt door in de berekening de door de onderneming aangeboden opleiding sterk te doen doorwegen;

— het rooster voor de raming van de door het ontslag veroorzaakte kosten (opleidingsniveau, soorten kwalificatie, leeftijd, bezoldiging enzovoort) moet stroken met de werkelijkheid, geregeld aangepast kunnen worden aan de situatie van de arbeidsmarkt en voldoende eenvoudig en voorzienbaar zijn.

2.4. Mogelijkheid voor de rechter om de bijdrageverhogingen uit te sluiten bij faillissement of bij de procedure van gerechtelijke reorganisatie

In bepaalde gevallen rest de onderneming geen andere optie dan tot een collectief ontslag over te gaan, wanneer haar voortbestaan daadwerkelijk gevaar loopt. Derhalve dient in de mogelijkheid te worden voorzien dat de rechter (de handelsrechtbank) de toepassing van de verhogingen uitsluit bij een faillissement of bij een procedure van gerechtelijke reorganisatie als bedoeld bij de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen (die wet reikt in dit geval drie mogelijkheden aan: gerechtelijke reorganisatie door een minnelijk akkoord, gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord dan wel gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag). Deze niet-toepassing van de verhogingen is niet automatisch en moet dus aan de rechter worden gevraagd.

In de andere gevallen gelden de verhogingen automatisch en kan er niet van worden afgeweken.

2.5 .Quant à la question de la discrimination sur la base d'un critère protégé, à savoir le critère de l'âge

La mesure envisagée par la présente proposition de loi ne constitue pas une discrimination prohibée dans la mesure où bien qu'étant fondée sur un critère protégé, à savoir l'âge, elle a pour but la disparition d'une inégalité ("action positive") et elle respecte les conditions applicables à cet égard, tel que cela est exposé ci-après³.

2.5.1. L'existence d'une inégalité manifeste

Les chiffres officiels démontrent à suffisance que le taux de chômage des travailleurs âgés est plus important que celui existant dans la tranche des 25-54 ans et les chiffres d'Unia démontrent que les travailleurs âgés sont victimes d'une discrimination à l'embauche.

2.5.2. La mesure est temporaire

La présente proposition de loi prévoit une évaluation par la Chambre des représentants à l'expiration d'une durée de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur. Si cette évaluation s'avère négative, cette dernière pourra voter une loi visant à abroger le texte de loi.

2.5.3. La mesure ne restreint pas inutilement les droits d'autrui

Elle est purement pécuniaire et limitée aux licenciements collectifs. Elle est donc incitative et vise à aligner les intérêts de la collectivité sur ceux de l'employeur.

Il convient toutefois de préciser que, suite à l'évaluation de la mesure en ce qui concerne les majorations de cotisations sociales dans le cadre des indemnités de rupture payées dans le cadre de licenciements collectifs, il conviendra d'envisager si la mesure peut être élargie à d'autres formes de licenciements afin d'amener tous les employeurs procédant à des licenciements à intégrer les externalités négatives que causent leurs décisions.

Catherine FONCK (cdH)

³ Voir les critères repris sous l'article 10 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination .

2.5. Discriminatie op basis van een beschermd criterium, namelijk leeftijd

De bij dit wetsvoorstel in uitzicht gestelde maatregel vormt geen verboden discriminatie. Hoewel die maatregel berust op een beschermd criterium (namelijk leeftijd), is het de bedoeling ervan een ongelijkheid weg te werken ("positieve actie") en de in dit verband geldende voorwaarden in acht te nemen, zoals hierna wordt uiteengezet³.

2.5.1. Het bestaan van een duidelijke ongelijkheid

De officiële cijfers tonen genoegzaam aan dat de werkloosheidsgraad bij oudere werknemers hoger ligt dan in de categorie 25-54 jaar. Uit de cijfers van Unia blijkt dat oudere werklozen het slachtoffer zijn van discriminatie bij indienstneming.

2.5.2. De maatregel is tijdelijk

Dit wetsvoorstel voorziet in een evaluatie door de Kamer van volksvertegenwoordigers vier jaar na de inwerkingtreding van de wet. Indien deze evaluatie negatief blijkt te zijn, kan de Kamer stemmen over een wet die ertoe strekt de wettekst op te heffen.

2.5.3. De maatregel gaat niet gepaard met een onnodige beperking van andermans rechten

Het gaat hier om een louter geldelijke maatregel, die beperkt blijft tot de collectieve ontslagen. Die maatregel is dus als aansporing bedoeld en strekt ertoe de belangen van de gemeenschap af te stemmen op die van de werkgever.

Na de evaluatie van de maatregel tot verhoging van de sociale bijdragen op de verbrekingsvergoedingen bij collectieve ontslag, moet worden nagegaan of die maatregel kan worden uitgebreid tot andere vormen van ontslag, om alle werkgevers die personeel ontslaan ertoe te verplichten de door hun beslissingen veroorzaakte negatieve externaliteiten te internaliseren.

³ Zie de voorwaarden als vermeld in artikel 10 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

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

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

Art. 2

L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, est complété par le paragraphe 2 suivant :

“§ 2. Le Roi peut majorer les cotisations sociales ordinaires perçues sur les indemnités dues pour la rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur visées à l'article 19, § 2, 2°, a), de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs lorsqu'il est question d'un licenciement collectif visé par la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

En cas de faillite ou de procédure de réorganisation judiciaire visée par la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, le juge compétent peut décider d'une non-application de la majoration des cotisations sociales ordinaires visées à l'alinéa 1^{er}.

Le présent paragraphe fera l'objet d'une évaluation par la Chambre des représentants quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi du...modifiant la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, visant à responsabiliser les entreprises en cas de licenciement collectif.”.

11 février 2020

Catherine FONCK (cdH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, waarvan de huidige tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met een § 2, luidende:

“§ 2. De Koning kan overgaan tot een verhoging van de gewone sociale bijdragen die worden geheven op de door de werkgever wegens onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschuldigde vergoedingen als bedoeld bij artikel 19, § 2, 2°, a), van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de wet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wanneer sprake is van collectief ontslag als bedoeld bij de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

Bij een faillissement of een gerechtelijke reorganisatie als bedoeld bij de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, kan de bevoegde rechter beslissen de verhoging van de in het eerste lid bedoelde gewone sociale bijdragen niet toe te passen.

Deze paragraaf zal door de Kamer van volksvertegenwoordigers worden geëvalueerd vier jaar na de inwerkingtreding van de wet van ... tot wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, teneinde bij collectief ontslag de ondernemingen te responsabiliseren.”.

11 februari 2020