

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2005-2006

21 DÉCEMBRE 2005

**Projet de loi relatif au Pacte de solidarité
entre les générations***Procédure d'évocation***RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR**MME GEERTS ET
M. VANKRUNKELSVEN****BELGISCHE SENAAAT**

ZITTING 2005-2006

21 DECEMBER 2005

**Wetsontwerp betreffende
het Generatiepact***Evocatieprocedure***VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
**MEVROUW GEERTS EN
DE HEER VANKRUNKELSVEN**

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

Présidente / Voorzitter : Annemie Van de Casteele.**Membres / Leden :**

SP.A-SPIRIT	Christel Geerts, Jacinta De Roeck, Fatma Pehlivan.
VLD	Jacques Germeaux, Annemie Van de Casteele, Patrik Vankrunkelsven.
PS	Sfia Bouarfa, Jean Cornil, Marie-José Laloy.
MR	Jihane Annane, Jacques Brotchi, Marc Wilmots.
CD&V	Wouter Beke, Mia De Schamphelaere.
Vlaams Belang	Frank Creyelman, Wim Verreycken.
CDH	Clotilde Nyssens.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Mimount Bousakla, Bart Martens, Myriam Vanlerberghe, André Van Nieuwkerke.
Stéphanie Anseeuw, Margriet Hermans, Jeannine Leduc, Stefaan Noreilde.
Pierre Galand, Joëlle Kapompolé, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
Marie-Hélène Crombé-Berton, Christine Defraigne, Alain Destexhe, François Roelants du Vivier.
Etienne Schoupe, Jan Steverlynck, Erika Thijs.
Yves Buysse, Nele Jansegers, Karim Van Overmeire.
Christian Brotcorne, Francis Delpérée.

*Voir :***Documents du Sénat :****3-1484 - 2005/2006 :**

- N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.
N° 2 : Amendements.

*Zie :***Stukken van de Senaat :****3-1484 - 2005/2006 :**

- Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.
Nr. 2 : Amendementen.

I. INTRODUCTION

Le projet de loi à l'examen, qui relève de la procédure bicamérale facultative, a été déposé initialement à la Chambre des représentants par le gouvernement (doc. Chambre, n° 51-2128/1). Il a été adopté à la Chambre des représentants le 15 décembre 2005 par 91 voix contre 4, et 44 abstentions. Il a été transmis le 16 décembre 2005 au Sénat, qui l'a évoqué le même jour.

En application de l'article 27, 1, alinéa 2, du règlement du Sénat, la commission des Affaires sociales, saisie des articles 1^{er} à 91, a entamé la discussion de ce projet de loi avant le vote final à la Chambre des représentants.

La commission a examiné ce projet de loi au cours de ses réunions des 13, 14, 20 et 21 décembre 2005, en présence du ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, du ministre de l'Emploi, de la ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture, du ministre de l'Environnement et des Pensions ainsi que du ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances.

II. EXPOSÉS INTRODUCTIFS

1. Exposé introductif de Mme S. Laruelle, ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture

Chapitre 1^{er}

Le chapitre 1^{er} du titre II du projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations concerne les pensions des travailleurs indépendants.

Concrètement, il s'agit d'instaurer les trois mesures suivantes :

— Premièrement, la réduction de la condition de carrière permettant d'obtenir la suppression de la réduction pour cause de pension anticipée est prévue à l'article 2 du projet de loi.

Concrètement, cette condition de carrière reste fixée à 45 années civiles jusqu'au 1^{er} décembre 2005 et est réduite à 44 années civiles pour les pensions prenant cours au plus tôt et pour la première fois le 1^{er} janvier 2006.

— Deuxièmement, l'article 3 du projet de loi vise à encourager les travailleurs âgés à poursuivre leur carrière professionnelle en octroyant un incitatif financier qui viendra majorer le montant de leur pension de retraite aux travailleurs ayant atteint l'âge

I. INLEIDING

Dit optioneel bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk ingediend als een wetsontwerp van de regering (stuk Kamer, nr. 51-2128/1). Het werd op 15 december 2005 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers, met 91 tegen 4 stemmen bij 44 onthoudingen. Het werd op 16 december 2005 overgezonden aan de Senaat die het op diezelfde dag heeft geëvoceerd.

In toepassing van artikel 27, 1, tweede lid, van het Reglement van de Senaat, heeft de commissie voor de Sociale Aangelegenheden, die werd gevat voor de artikelen 1 tot 91, de bespreking van dit wetsontwerp aangevat vóór de eindstemming in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

De commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 13, 14, 20 en 21 december 2005 in aanwezigheid van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de minister van Werk, de minister van Middenstand en Landbouw, de minister van Leefmilieu en Pensioenen en de minister van minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke kansen.

II. INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

1. Inleidende uiteenzetting door mevrouw S. Laruelle, minister van Middenstand en Landbouw

Hoofdstuk 1

Hoofdstuk 1 van titel II van het wetsontwerp betreffende het Generatiepact betreft de pensioenen der zelfstandigen.

Concreet gaat het om de totstandkoming van de drie volgende maatregelen :

— Ten eerste voorziet het artikel 2 van het wetsontwerp de verlaging van de loopbaanvoorwaarde die het mogelijk maakt de opheffing inzake de vermindering voor vervroegd pensioen te verkrijgen.

Concreet, blijft deze loopbaanvoorwaarde tot 1 december 2005 op 45 kalenderjaren vastgelegd en wordt deze tot 44 jaar verlaagd voor de pensioenen die, ten vroegste en voor de eerste keer op 1 januari 2006, een aanvang nemen.

— Ten tweede, beoogt artikel 3 van het wetsontwerp de oudere zelfstandigen aan te moedigen hun professionele loopbaan na de leeftijd van 62 jaar voort te zetten of na een professionele loopbaan van 44 jaar te hebben voltooid. Dit door hen een financiële

pivot de 62 ans ou qui ont accompli une carrière professionnelle de 44 années.

Cette disposition est commune aux régimes des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

Cette disposition sera applicable aux pensions prenant cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2007 et seulement aux périodes prestées à partir du 1^{er} janvier 2006.

Le Roi, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, est chargé de déterminer les modalités d'application.

— Troisièmement, les articles 2 et 4 du projet de loi entendent réduire la pénalisation par année d'anticipation de la prise de cours de la pension de retraite.

À partir du 1^{er} janvier 2007, la pénalisation par année d'anticipation, qui est actuellement de 5 % par année d'anticipation, sera réduite en fonction de l'âge atteint au moment de cette prise de cours : lorsque la pension de retraite est prise à 60 ans, la pénalisation totale est de 25 %; à 61 ans, elle sera de 18 % au lieu de 20; à 62 ans, elle sera de 12 % au lieu de 15; à 63 ans, elle sera de 7 % au lieu de 10 et à 64 ans, de 3 % au lieu de 5.

En ce qui concerne les femmes, il existe toujours des mesures transitoires fixant l'âge légal de la pension à 64 ans lorsque cette dernière prend cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2006 et au plus tard le 1^{er} décembre 2008. Ce n'est qu'en 2009 que l'âge légal de la pension pour les femmes sera, comme pour les hommes, fixé à 65 ans.

Pratiquement, dans le cas d'une anticipation maximale avec une pension de retraite prise à 60 ans, la pénalisation sera de 6 % pour la première année d'anticipation, 5 % pour la deuxième année d'anticipation, 4 % pour la troisième année d'anticipation et 3 % pour la quatrième année d'anticipation, soit un total de 18 % de pénalisation, au lieu de 20 %.

Chapitre 2

Le chapitre 2 est relatif à la liaison au bien-être.

Les articles 5 et 6 du projet de loi visent à mettre en place, dès 2006, un mécanisme structurel de liaison au bien-être des prestations sociales au sein de la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

L'introduction d'un tel mécanisme structurel dans la sécurité sociale des travailleurs indépendants doit

stimulans toe te kennen. Deze stimulans zal immers het bedrag van hun rustpensioen verhogen.

Deze bepaling is gemeenschappelijk voor de stelsels der loontrekkenden en zelfstandigen.

Deze bepaling zal op de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal op 1 januari 2007 een aanvang nemen, van toepassing zijn.

De Koning is, bij een in Ministerraad overlegd besluit, belast met het bepalen van de toepassingsmodaliteiten.

— Ten derde, beogen de artikelen 2 en 4 van het wetsontwerp de toepasbare benadelingpercentages per jaar aan te passen. En dit in het geval van vervroegd pensioen.

Vanaf 1 januari 2007 zal de benadeling per jaar vervroeging, die thans gelijk is aan 5 %, verlaagd worden. En dit in functie van de leeftijd die door de gerechtigde bereikt is op het ogenblik waarop het pensioen ingaat. Wanneer het rustpensioen ingaat op 60 jaar, dan wordt de totale benadeling van 25 pct, op 61 jaar 18 pct. in plaats van 20. Op 62 jaar wordt ze 12 pct. in plaats van 15. Op 63 jaar wordt ze 7 pct. in plaats van 10. En ten slotte, op 64 jaar wordt ze 3 pct. in plaats van 5.

Wat de vrouwen betreft, bestaan er nog overgangsmaatregelen. Deze maatregelen leggen de wettelijke leeftijd van het rustpensioen op 64 jaar vast wanneer het rustpensioen ten vroegste en voor de eerste keer vóór 1 januari 2006 en ten laatste 1 december 2008 een aanvang neemt. Het is eerst in 2009 dat de wettelijke leeftijd van het rustpensioen voor zowel de vrouwen, alsook voor de mannen, op 65 jaar zal worden vastgelegd.

Praktisch gezien, zal de benadeling, in het geval van een maximale vervroeging met een rustpensioen op 60 jaar, 6 % voor het eerste jaar vervroeging, 5 % voor het tweede jaar vervroeging, 4 % voor het derde jaar vervroeging en 3 % voor het vierde jaar vervroeging bedragen, hetzij een totaal van 18 % van benadeling.

Hoofdstuk 2

Het hoofdstuk 2 betreft de welvaartsaanpassing.

De artikelen 5 en 6 van het wetsontwerp beogen vanaf 2006 een structureel mechanisme aangaande de welvaartvastheid van de sociale uitkeringen binnen de sociale zekerheid der zelfstandigen tot stand te brengen.

De invoering van een dergelijk structureel mechanisme in de sociale zekerheid der zelfstandigen moet

permettre de maintenir en faveur de ceux-ci une protection sociale de haut niveau.

Il est en effet reconnu que l'amélioration du statut social des travailleurs indépendants fait partie des conditions indispensables pour stimuler l'esprit d'entreprise dans notre pays. Il est évident que les personnes qui prennent des risques personnels et financiers pour créer leur propre entreprise, leur propre emploi ainsi que l'emploi des autres au travers de la création d'emplois salariés, méritent un statut social attrayant.

Tous les deux ans, le gouvernement prend une décision au sujet d'une enveloppe financière pour une adaptation à l'évolution générale du bien-être de toutes ou de certaines prestations de la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

À cet effet, il peut, entre autres, s'appuyer sur les rapports du Comité d'étude sur le vieillissement et du Conseil supérieur des finances.

La décision du gouvernement est précédée d'un avis conjoint du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants et du Conseil central de l'économie relatif à la répartition et à l'importance des moyens financiers fixés conformément à la présente loi pour le mécanisme structurel d'adaptation au bien-être.

Dès 2008, il est prévu que l'enveloppe financière qui sera déterminée par le gouvernement devra être au moins équivalente aux hypothèses retenues par le Comité d'étude sur le vieillissement pour l'adaptation des allocations sociales au bien-être.

Dès 2009, cette enveloppe sera fixée et attribuée de manière bisannuelle.

2. Exposé introductif du ministre de l'Environnement et des Pensions.

M. Tobback, ministre de l'Environnement et des Pensions, souligne que le Titre III du projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations contient les éléments suivants en ce qui concerne les pensions :

1. Le bonus pension, qui confère des droits supplémentaires à la pension aux personnes qui travaillent plus longtemps;

2. L'estimation individualisée des droits à la pension, aussi bien concernant les pensions légales que concernant les pensions complémentaires, à commencer par les personnes âgées de 55 ans et plus;

het mogelijk maken om, ten voordele van de zelfstandigen, een hoogstaande sociale bescherming in stand te houden.

Er wordt inderdaad erkend dat de verbetering van het sociaal statuut der zelfstandigen deel uitmaakt van de onontbeerlijke voorwaarden teneinde de ondernemingsgeest in ons land aan te wakkeren. Het spreekt voor zich dat de personen die persoonlijke en financiële risico's nemen om hun eigen onderneming, hun eigen tewerkstelling — evenals die van anderen doorheen de schepping van loontrekkende betrekkingen — te scheppen, een aantrekkelijk sociaal statuut verdienen.

Om de twee jaar neemt de regering een beslissing over een financiële enveloppe voor een algemene welvaartsaanpassing van alle of sommige uitkeringen van de sociale zekerheid der zelfstandigen.

Hiertoe kan zij onder meer steunen op de verslagen van de Studiecommissie voor de Vergrijzing en de Hoge Raad voor Financiën.

De beslissing van de regering wordt voorafgegaan door een gezamenlijk advies van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven betreffende de verdeling en de omvang van de financiële middelen, die overeenkomstig deze wet worden bepaald en die voor het structurele aanpassingsmechanisme aan de welvaart bestemd zijn.

Vanaf 2008 wordt voorzien dat de financiële enveloppe die door de regering zal worden bepaald, minimaal overeen zal moeten komen met de veronderstelling weerhouden door de Studiecommissie voor de Vergrijzing voor de aanpassing van de sociale uitkeringen aan de welvaart.

Vanaf 2009 wordt de enveloppe om de twee jaar bepaald en toegekend.

2. Inleidende uiteenzetting van de minister van Leefmilieu en Pensioenen

De heer Tobback, minister van Leefmilieu en Pensioenen, stipt aan dat Titel III van het wetsontwerp betreffende het Generatiepact, de volgende elementen met betrekking tot pensioenen bevat :

1. De pensioenbonus, die extra pensioenrechten toekent aan wie langer aan het werk blijft;

2. De geïndividualiseerde informatieverstrekking over de pensioenberekening, zowel wat de wettelijke als wat de aanvullende pensioenen betreft, te beginnen met diegenen die 55 jaar of ouder zijn;

3. Les plafonds de pension différenciés : l'adaptation bisannuelle de ces plafonds n'aura plus lieu à l'avenir que pour les personnes actives et ne s'appliquera plus aux « périodes assimilées » après la prépension ni aux travailleurs plus âgés;

4. L'octroi de droits à la pension aux jeunes qui sont dans le régime des conventions de stage, des contrats d'apprentissage ou des conventions d'insertion, à partir du 1^{er} janvier suivant l'année où les jeunes en question ont atteint l'âge de 18 ans. Il s'agit d'un signal positif qui doit stimuler, avec effet rétroactif, les formations en alternance;

5. Des mesures en faveur des « carrières marginales » qui, en pratique, concernent souvent les femmes, à savoir l'augmentation du droit minimum par année de carrière et l'accès plus facile à la pension minimale pour les personnes qui ont travaillé à temps partiel pendant des périodes prolongées et qui ne totalisent de ce fait pas 30 années complètes malgré une longue carrière.

3. Exposé introductif de M. P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, donne un aperçu des différentes mesures contenues dans le projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations. Ce projet a été précédé, pendant des mois et quasi chaque semaine, d'une concertation intense, soit entre les techniciens des partenaires sociaux et du gouvernement, soit du Groupe des 10 et du gouvernement. Le texte de loi qui réalise la transposition des parties importantes du Pacte a été transmis le 8 novembre au Conseil national du travail. Celui-ci a émis son avis le 16 novembre. Il a été tenu compte des éléments unanimes de celui-ci dans la mesure où il respectait le cadre du Pacte. Le 17 novembre, le Cabinet restreint a apporté au Pacte un certain nombre d'affinements supplémentaires. Ils concernaient surtout des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi des jeunes (afin qu'il s'agisse d'un véritable Pacte entre générations) et le renforcement de notre économie pour en faire une économie novatrice de la connaissance. En ce qui concerne le chapitre « Emploi », ces mesures sont les suivantes :

— Renforcement du volet « réductions des cotisations » dans le cadre du régime de premier emploi pour les jeunes ayant nettement moins de perspectives sur le marché de l'emploi (très faiblement qualifiés, allochtones et moins-valides). Pour eux, il y aura également une activation de l'allocation d'attente pendant 6 mois si leur première embauche se situe dans les 21 mois suivant leur inscription comme demandeur d'emploi;

3. De gedifferentieerde pensioenplafonds : de tweejaarlijkse aanpassing van deze plafonds zal in de toekomst nog slechts gebeuren voor diegenen die actief zijn en zal niet meer gebeuren voor zogenaamde « gelijkgestelde periodes » na brugpensioen of voor oudere werklozen;

4. Het toekennen van pensioenrechten aan jongeren die zich bevinden in het stelsel van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten of overeenkomsten voor inpassing vanaf 1 januari volgend op het jaar waarin de betrokken jongeren 18 jaar worden. Dit is een positief signaal dat, met terugwerkende kracht, deeltijds werken en deeltijds leren moet stimuleren;

5. Maatregelen voor « afwijkende loopbanen », waaraan in de praktijk vooral vrouwen zijn onderworpen, met name de verhoging van het minimumrecht per loopbaanjaar en de vlottere toegang tot het minimumpensioen voor wie gedurende langere periodes deeltijds heeft gewerkt en aldus niet aan 30 voltijdse loopbaanjaren komt ondanks een lange carrière.

3. Inleidende uiteenzetting door de heer P. Vanvelthoven, minister van Werk

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, geeft een overzicht van de verschillende maatregelen die zijn vervat in het wetsontwerp betreffende het Generatiepact. Aan ontwerp is maandenlang, soms bijna wekelijks, intens overleg voorafgegaan hetzij onder technici van de sociale partners en de regering, hetzij onder de Groep van 10 en de regering. De wettekst die de omzetting van belangrijke gedeelten van het pact realiseert, werd op 8 november overgemaakt aan de NAR. Deze heeft op 16 november zijn advies uitgebracht. Met de eenparige elementen daarin werd rekening gehouden, in de mate dat deze bleven binnen het kader van het Pact. Op 17 november heeft de Kern een aantal bijkomende verfijningen aangebracht aan het Pact. Deze betreffen vooral bijkomende maatregelen ten behoeve van de tewerkstelling van jongeren (opdat het een écht Generatiepact zou zijn) en de versterking van onze economie tot een innovatieve kenniseconomie. Wat het hoofdstuk « Werk » betreft gaat het om :

— Een versterking van het luik « bijdrageverminderingen », in het kader van het startbanenstelsel voor jongeren die duidelijk minder kansen hebben op de arbeidsmarkt (erg laag geschoolden, allochtonen en mindervaliden). Voor hen zal er tevens een activering van de wachtuitkering zijn gedurende 6 maanden indien hun eerste aanwerving zich situeert tijdens de 21 maanden volgend op hun inschrijving als werkzoekende;

— Traitement spécifique des compléments attribués sur la base d'accords sectoriels pour le crédit-temps à mi-temps dans le cadre des «prélèvements *canada dry*». Il s'agit des emplois dits de fin de carrière;

— Affinement des dispositions relatives aux CCT en matière de prépension pour les secteurs industriels (métaux, verre, chimie ...);

— Abaissement de l'âge pour entrer en ligne de compte pour l'obligation de premier emploi (en vue d'avoir une rotation accrue et, indirectement aussi, davantage de personnes hautement qualifiées dans le groupe cible) avec possibilité pour les régions de moduler la mesure en fonction de la situation du marché régional de l'emploi;

— Projets spécifiques en vue de promouvoir l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand;

— Attribution à un groupe de travail bipartite de partenaires sociaux d'une mission de concertation en ce qui concerne les périodes assimilées pour la prépension. Si cette concertation ne donne pas de résultats, le gouvernement élaborera un régime supplétif.

En vue d'attirer les investissements étrangers, le Cabinet restreint a décidé, le 17 novembre 2005, de simplifier un certain nombre de formalités administratives (dispense de cartes de travail) pour les travailleurs étrangers et de prévoir des mesures permettant un contrôle et un suivi en vue de lutter contre les abus.

Un certain nombre de ces mesures complémentaires ont fait l'objet d'amendements du gouvernement. D'autres ont donné lieu à l'adaptation des projets d'arrêté royal qui ont également été soumis le 8 novembre au CNT et aux comités de gestion concernés ou ont fait l'objet de nouveaux projets qui ont également été soumis.

Le Conseil d'État a rendu son avis sur le projet de loi le 17 novembre et sur les amendements du gouvernement à celui-ci le 28 novembre.

Le gouvernement a intégré systématiquement les observations du Conseil d'État dans le projet et dans l'exposé des motifs de celui-ci.

De nombreux aspects du Pacte des générations doivent être réglés par arrêté royal. Il s'agit souvent d'aspects importants comme le régime de prépension, la concrétisation des cotisations et des retenues sur les pseudo-prépensions et la disponibilité des travailleurs dans le cadre de la cellule pour l'emploi.

Comme on l'a dit, ces projets ont été également transmis aux partenaires sociaux dès le 8 novembre,

— Een specifieke behandeling van de aanvullingen die worden toegekend op basis van sectorale akkoorden bij halftijds tijdskrediet in het kader wat betreft de «canada dry heffingen». Het betreft de zogenaamde landingsbanen;

— Een verfijning van de bepalingen met betrekking tot de CAO's inzake het brugpensioen voor de industriële sectoren (metaal, glas, chemie, ...);

— Verlaging van de leeftijd om in aanmerking te komen voor de startbaanverplichting (met het oog op meer rotatie en indirect ook meer hooggeschoolden binnen die doelgroep) met mogelijkheid voor de regio's om dit verder in te vullen volgens de regionale arbeidsmarktsituatie;

— Specifieke projecten ter bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non profit-sector;

— De toewijzing aan een bipartite werkgroep van sociale partners van een opdracht om overleg te hebben met betrekking tot de gelijkgestelde periodes voor het brugpensioen. Indien dit overleg niet tot een resultaat leidt, zal de regering alvast een suppletieve regeling uitwerken.

Om nieuwe buitenlandse investeringen aan te trekken heeft het Kernkabinet op 17 november 2005 beslist om een aantal administratieve formaliteiten te vereenvoudigen (vrijstellingen van arbeidskaarten te creëren) voor buitenlandse werknemers en maatregelen te voorzien die controle en monitoring toelaten met het oog op de bestrijding van misbruiken.

Een aantal van deze bijkomende maatregelen heeft aanleiding gegeven tot regeringsamendementen. Andere hebben aanleiding gegeven tot aanpassing van de ontwerpen van koninklijk besluit die eveneens op 8 november werden voorgelegd aan de NAR en de betrokken beheerscomités of nieuwe ontwerpen die eveneens werden voorgelegd.

De Raad van State heeft op 17 november advies uitgebracht bij het wetsontwerp en op 28 november bij de regeringsamendementen daarbij.

De regering heeft de opmerkingen van de Raad systematisch verwerkt in het ontwerp en zijn toelichting.

Heel veel aspecten van het Generatiepact dienen geregeld te worden bij koninklijk besluit. Vaak gaat het om belangrijke aspecten zoals de brugpensioenregeling, de concretisering van de bijdragen en inhoudingen op pseudo brugpensioenen en de beschikbaarheid van werknemers in het kader van de tewerkstellingscel, ...

Zoals gezegd werden ook die ontwerpen reeds op 8 november overgemaakt aan de sociale partners,

de même que les actualisations ou les corrections intervenues ultérieurement. La procédure d'avis est à présent pratiquement terminée, en ce sens que le Conseil rédige à présent son avis. Bien entendu, le gouvernement tiendra également compte de ces avis, dans la mesure où ceux-ci cadrent avec les contours du Pacte et avec les modifications susvisées de celui-ci.

Le ministre donne ensuite un aperçu du contenu des différents chapitres.

Chapitre 1^{er} — Modification de la loi-programme du 8 avril 2003

L'article 52 de la loi-programme du 8 avril 2003 servait de base à l'octroi d'une allocation d'attente pendant une période de formation professionnelle individuelle aux demandeurs d'emploi :

- qui n'ont pas droit aux allocations de chômage;
- et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement supérieur.

Cette possibilité disparaît.

Sur la base de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 — à savoir l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, i), qui permet de donner des allocations aux chômeurs involontaires —, la réglementation sur le chômage est toutefois adaptée. Sur la base des nouvelles dispositions de cette réglementation, il sera possible à l'avenir d'octroyer des allocations d'attente aux personnes qui n'ont pas (encore) droit aujourd'hui à des allocations en tant que chômeur, mais qui sont chômeurs involontaires.

Des allocations de formation pourront être accordées durant une formation professionnelle individuelle à tous les demandeurs d'emploi qui :

- ne sont pas titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement supérieur;
- sont âgés de 45 ans au moins et sont titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement supérieur.

Cette mesure ouvre de nouvelles possibilités pour les chômeurs à partir de 45 ans.

Par ailleurs, deux possibilités toutes nouvelles sont créées qui permettent d'accorder des allocations d'attente aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas encore droit aux allocations de chômage.

Pendant une période de stage de deux mois en entreprise, il sera possible d'octroyer des allocations de stage aux jeunes ayant terminé l'enseignement technique, l'enseignement professionnel, l'enseignement des classes moyennes, l'enseignement secondaire

inclusief de actualiseringen of correcties die later werden aangebracht. De adviesprocedure is momenteel quasi afgerond, in de zin dat vandaag de Raad zijn advies uitschrijft. Uiteraard zal de regering ook met die adviezen maximaal rekening houden, in de mate dat zij kaderen binnen de contouren van het Pact en de voormelde wijzigingen daarvan.

De minister geeft vervolgens een overzicht van de inhoud van de diverse hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 — Wijziging van de programmawet van 8 april 2003

Artikel 52 van de Programmawet van 8 april 2003 vormde de basis voor het toekennen van een wachtuitkering aan werkzoekenden tijdens een periode van individuele beroepsopleiding :

- die geen recht hebben op uitkeringen als werkloze;
- en die niet in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift van hoger onderwijs.

Die mogelijkheid verdwijnt.

Op basis van de Besluitwet van 28 december 1944 — met name van het bestaande artikel 7, § 1, lid 3, i), dat toelaat uitkeringen aan onvrijwillig werklozen te geven — wordt de werkloosheidsreglementering echter aangepast. Het zal op grond van nieuwe bepalingen in die reglementering in de toekomst mogelijk worden wachtuitkeringen toe te kennen aan personen die vandaag (nog) geen recht hebben op uitkeringen als werkloze, maar wel onvrijwillig werkloos zijn.

Opleidingsuitkeringen zullen tijdens een individuele beroepsopleiding kunnen toegekend worden aan alle werkzoekenden die :

- niet in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift van hoger onderwijs;
- minstens 45 jaar zijn en wel in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift van hoger onderwijs.

Voor de werknemers vanaf 45 jaar opent dit nieuwe mogelijkheden.

Daarnaast komen twee volledig nieuwe mogelijkheden om wachtuitkeringen toe te kennen aan werkzoekenden die nog geen recht hebben op uitkeringen als werkloze.

Tijdens een stageperiode in een onderneming van 2 maanden wordt het mogelijk stage-uitkeringen toe te kennen aan jongeren die technisch, beroepsoponderwijs, middenstandsopleiding, algemeen secundair onderwijs van de eerste graad en buitengewoon secundair

général de premier degré et l'enseignement secondaire spécial. L'objectif est que ces stages d'insertion débouchent sur un emploi permanent.

L'allocation d'établissement est destinée au demandeur d'emploi de moins de 30 ans qui est accompagné par le Fonds de participation en vue de s'installer comme travailleur indépendant. L'allocation pourra être accordée durant la période de préparation à l'activité indépendante et pour 6 mois au maximum.

Chapitre 2 — Expériences en vue de l'introduction de barèmes de rémunération spécifiques

Ce chapitre met à exécution le point 16 du Pacte de solidarité entre les générations et a pour but de mettre en place dans les entreprises des expériences en vue d'offrir aux nouveaux arrivants des barèmes de rémunérations spécifiques qui dérogent aux barèmes qui doivent être suivis par l'employeur. Les jeunes entrés récemment dans l'entreprise (le délai reste à déterminer) peuvent être assimilés à de nouveaux arrivants.

Il s'agit d'expériences. Afin que des idées nouvelles puissent voir le jour, il est souhaitable que le législateur établisse un cadre au sein duquel les expériences puissent être réalisées. C'est également la raison pour laquelle, d'une part, le législateur donne une large délégation au Roi pour que celui-ci puisse réagir de manière appropriée, mais prévoit d'autre part un encadrement (par exemple une convention signée avec les délégations syndicales et les organisations représentatives des travailleurs et le ministre, rôle de la commission d'accompagnement).

Pour ce qui est de la structure et de l'organisation de l'encadrement des expériences, on s'est inspiré de la législation des « expériences Hansenne » en matière d'expériences autour de l'organisation du travail.

Dès lors que l'on touche malgré tout à des aspects fondamentaux des relations de travail (les barèmes de rémunération), le projet à l'examen met en place un encadrement solide.

L'objectif visé consiste à conclure une convention entre un employeur, les représentants des travailleurs et le ministre de l'Emploi, dans laquelle figure cette nouvelle réglementation salariale. Dans cette convention, l'employeur s'engage à prendre, pour son entreprise, une série de dispositions qui aboutissent à la mise en place d'une politique de personnel préventive tenant compte de l'âge. Cette convention sera suivie par l'adoption d'un arrêté réglementaire. Cette précision répond à l'observation faite par le Conseil d'État sous le point 4.

onderwijs beëindigd hebben. Het is de bedoeling dat dergelijke instapstages leiden tot een vaste betrekking.

De vestigingsuitkering is bedoeld voor de werkzoekende van minder dan 30 jaar die begeleid wordt door het Participatiefonds met het oog op een vestiging als zelfstandige. De uitkering zal kunnen toegekend worden tijdens de periode van voorbereiding op de zelfstandige activiteit en voor ten hoogste 6 maanden.

Hoofdstuk 2 — Experimenten tot invoering van specifieke loonbarema's

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan maatregel 16 van het Generatiepact en heeft tot doel experimenten op te zetten in bedrijven ten einde aan nieuwe intreders in het bedrijf specifieke loonbarema's aan te bieden die afwijken van de barema's die door de werkgever moeten worden gevolgd. Met nieuwe intreders kunnen jongeren die recent in het bedrijf reeds waren ingetreden (de termijn dient nog bepaald te worden) gelijkgesteld worden.

Het gaat om experimenten. Opdat nieuwe ideeën zich zouden kunnen ontwikkelen is het wenselijk dat de wetgever het kader verzorgt waarbinnen de experimenten kunnen gerealiseerd worden. Dit is dan ook de reden waarom de wetgever enerzijds aan de Koning een ruime delegatiebevoegdheid geeft om gepast te kunnen reageren maar anderzijds toch een omkadering voorziet (bijvoorbeeld een overeenkomst met de vakbondsafvaardiging en de representatieve werknemersorganisaties en de minister van Werk, taken van de begeleidingscommissie).

Qua structuur en organisatie van de omkadering van de experimenten werd inspiratie gezocht in de wetgeving rond de « experimenten-Hansenne » inzake experimenten rond arbeidsorganisatie.

Omdat het toch ingrepen betreft op fundamentele aspecten van de arbeidsverhoudingen (de loonbarema's) wordt in voorliggend ontwerp een stevig begeleidend kader uitgewerkt.

Het is de bedoeling om een overeenkomst te sluiten tussen een werkgever, de werknemersvertegenwoordigers en de minister van Werk, waarin deze nieuwe loonregeling wordt opgenomen. De werkgever verbindt zich in deze overeenkomst om in zijn bedrijf een reeks maatregelen te nemen die leiden tot een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze overeenkomst wordt gevolgd door het opstellen van een reglementair koninklijk besluit. Deze precisering komt tegemoet aan de opmerking van de Raad van State in zijn punt 4.

Une commission d'accompagnement est instituée; elle est composée, entre autres, de représentants du ministre et des partenaires sociaux. Cette commission a pour mission d'accompagner, de suivre et d'évaluer ces expériences. Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, le projet doit être préalablement soumis à la commission.

L'article 22 détermine les points qui doivent être traités dans la convention. En plus d'une description générale de l'expérience, la durée de la convention et les dispositions auxquelles il peut être dérogé par la convention doivent, notamment, être précisées. L'employeur devra également donner une description des dispositions qui conduisent à une politique préventive tenant compte de l'âge.

L'article 26 dispose que si un employeur ne respecte pas les dispositions de sa convention, il perd la possibilité qui lui est reconnue par arrêté royal de déroger aux barèmes de rémunérations ordinaires qu'il aurait dû respecter. Dès lors que l'arrêté de dérogation et la convention sont liés, la même sanction s'appliquera s'il est mis fin prématurément à l'expérience.

Cela signifie que les travailleurs qui perçoivent une rémunération inférieure aux barèmes sectoriels bénéficieront d'une augmentation de salaire. Ainsi que l'indique l'exposé des motifs, à partir de ce moment, l'employeur devra appliquer de nouveau les barèmes usuels lorsque ces barèmes sont plus favorables pour le travailleur concerné.

Pour le travailleur qui, par suite de l'expérience, perçoit davantage, les choses peuvent se présenter différemment. Si rien n'a été prévu, ce travailleur conserve son salaire «supérieur». D'autres règles peuvent être convenues individuellement.

L'article 27 régit la création d'une commission d'accompagnement. Outre la mission spécifique visée à l'article 24 (émettre un avis sur le projet de convention lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise), la commission exerce une tâche générale de suivi et d'évaluation des expériences.

Chapitre 3 — Simplification du bilan social

Le présent chapitre exécute la mesure 22 du Pacte de solidarité entre les générations. La simplification vise à réduire les charges administratives des employeurs. Il est essentiel que l'information à fournir aux représentants des travailleurs reste inchangée. La simplification est liée au nouvel instrument de mesure des efforts de formation au sein des entreprises qui permettra au Conseil national du travail de suivre les efforts de formation qui seront accomplis en Belgique

Een begeleidingscommissie wordt opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van onder meer de minister en de sociale partners. Deze commissie heeft als opdracht deze experimenten te begeleiden, op te volgen en te evalueren. In de ondernemingen waar er geen vakbondsafvaardiging dient het ontwerp vooraf aan de commissie te worden voorgelegd.

Artikel 22 legt de punten vast die in de overeenkomst moeten behandeld worden. Naast een algemene beschrijving van het experiment zal onder meer de duur van de overeenkomst en de bepalingen waarvan moet worden afgeweken in de overeenkomst moeten aangeduid worden. De werkgever zal eveneens een beschrijving van de maatregelen moeten geven die leiden tot een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Artikel 26 bepaalt dat, wanneer een werkgever zich niet houdt aan de bepalingen van zijn overeenkomst, hij de mogelijkheid verliest die hij bij koninklijk besluit heeft gekregen om af te wijken van de gewone loonbarema's die hij had moeten naleven. Vermits het afwijkingsbesluit aan de overeenkomst is gekoppeld geldt dit eveneens voor het geval het experiment voortijdig wordt stopgezet.

Dit betekent dat de werknemers die minder loon ontvangen dan de sectorbarema's een verhoging zullen krijgen van hun loon. Zoals in de memorie van toelichting staat zal een werkgever vanaf dat ogenblik de gewone barema's opnieuw moeten toepassen wanneer deze barema's voor de betrokken werknemer voordeliger zijn.

Voor de werknemer die als gevolg van het experiment meer ontvangt kunnen de zaken anders liggen. Werd er niets voorzien dan behoudt deze werknemer zijn «hoger» loon. Individueel kunnen andere regelingen worden overeen gekomen

Artikel 27 regelt de oprichting van een begeleidingscommissie. Naast de specifieke taak van artikel 24 (het verlenen van advies op het ontwerp van overeenkomst zo er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming), heeft de commissie de algemene opdracht de experimenten op te volgen en te evalueren.

Hoofdstuk 3 — Vereenvoudiging van de Sociale Balans

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan maatregel 22 van het Generatiepact. De vereenvoudiging heeft tot doel de administratieve lasten van de werkgevers te reduceren. Essentieel is dat de informatie aan werknemersvertegenwoordigers ongewijzigd blijft. De vereenvoudiging is gekoppeld aan het nieuwe meetinstrument inzake vormingsinspanningen in ondernemingen waarmee de Belgische opleidingsinspanning opgevolgd zullen worden door de Nationale Arbeids-

et de vérifier si l'objectif consistant à consacrer 1,9 % de la masse salariale à des fins de formation est atteint.

L'objectif est de parvenir à une simplification du bilan social à l'aide d'un nouvel instrument de mesure des efforts de formation à partir de 2007 (pour ce qui est des données de l'exercice comptable 2006).

L'article 28 abroge la disposition de la loi du 22 décembre 1995 prévoyant l'élaboration d'une partie 3 sur les mesures en faveur de l'emploi. L'article 29 fixe le moment de l'entrée en vigueur de l'article 28.

Chapitre 4 — Augmentation des efforts en matière de formation

Ce chapitre exécute les mesures 18 à 22 — en fait surtout la mesure 22 — du Pacte de solidarité entre les générations. Ce pacte prévoit que l'on vérifiera, au moyen d'un nouvel instrument de mesure, si l'objectif global en matière de formation, qui devra être de 1,9 % de la masse salariale en 2006, est atteint. Dans la négative, les divers secteurs devront conclure des accords prévoyant soit un effort annuel supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale soit une augmentation du degré de participation de 5 % par an. Tous les secteurs devront poursuivre cet effort jusqu'à ce que l'objectif global aura été atteint. Dans le cadre des accords à conclure, les secteurs pourront choisir dans le menu suivant :

- adaptation des cotisations au fonds sectoriel de formation;
- octroi d'un temps de formation à chaque travailleur (collectivement ou individuellement);
- présentation et lancement d'une offre de formation en dehors des heures de travail;
- formation collective par le biais du conseil d'entreprise.

Les entreprises des secteurs qui n'auront pas conclu d'accord devront verser une contribution supplémentaire de 0,05 % en vue du financement du congé-éducation payé.

Le projet de loi à l'examen prévoit que le Roi déterminera si les accords conclus répondent aux conditions nécessaires pour pouvoir être considérés comme suffisants qui auront été fixées par un arrêté délibéré en Conseil des ministres. Il pourra dès lors augmenter le montant de la cotisation pour le congé-éducation que devront verser les entreprises des secteurs qui n'auront pas conclu d'accord satisfaisant.

raad om na te gaan of de opleidingsdoelstelling van 1,9 % van de loonmassa gehaald wordt.

Het streefdoel is te komen tot een vereenvoudigde sociale balans met een nieuw meetinstrument inzake vorming dat van start kan gaan in 2007 (over de gegevens van het boekjaar 2006).

Artikel 28 schrapt uit de wet van 22 december 1995 dat er een deel 3 over tewerkstellingsmaatregelen ingevuld moet worden. Artikel 29 bepaalt de inwerkingtreding van de artikel 28.

Hoofdstuk 4 — Verhoging opleidingsinspanningen

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan maatregelen 18 tot 22 — eigenlijk vooral 22 — van het Generatiepact. Het pact voorziet dat via het nieuwe meetinstrument zal nagegaan worden of de globale opleidingsdoelstelling, die tot 2006 1,9 % van de loonmassa bedraagt en in dat jaar zou moeten gehaald worden, gehaald wordt. Als de globale doelstelling niet gehaald wordt, zullen de sectoren akkoorden moeten afsluiten die hetzij voorzien in een jaarlijkse extra inspanning van 0,1 % loonmassa of een verhoging van de participatiegraad met 5 % per jaar. Alle sectoren moeten deze inspanning aanhouden tot de globale doelstelling bereikt is. Bij die afspraken kunnen de sectoren kiezen uit het volgende menu :

- aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds;
- het toekennen van opleidingstijd per werknemer (collectief of individueel);
- het aanbieden en het ingaan van een vormingsaanbod buiten de werkuren;
- collectieve opleiding via de ondernemingsraad.

Ondernemingen die tot sectoren zonder akkoord behoren, zullen een bijkomende bijdrage van 0,05 % storten ter financiering van het betaald educatief verlof.

Het voorliggend wetontwerp voorziet dat de Koning, op basis van een in de Ministerraad overlegd besluit dat de voorwaarden vastlegt waaraan de afspraken moeten voldoen om als zijnde « voldoende » beschouwd te worden, zal beoordelen of de afspraken hieraan beantwoorden. Onder de voorwaarden en modaliteiten die Hij bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit kan Hij dan de bijdrage voor het educatief verlof verhogen voor de ondernemingen behorend tot de sectoren die geen degelijk akkoord hebben afgesloten.

Dans l'esprit de la mesure 18 du pacte, il est prévu que le Roi ne pourra augmenter le pourcentage global de la masse salariale à atteindre qu'à partir de 2007. Il ne pourra exercer cette faculté qu'après avis du Conseil national du Travail et le relèvement du pourcentage en question ne pourra jamais dépasser 0,2 % du pourcentage de l'année précédente.

La Chambre des représentants a adopté deux amendements gouvernementaux au projet initial, qui visent notamment :

— à préciser que l'octroi d'un temps de formation supplémentaire peut être individuel ou collectif;

— à prévoir que l'élaboration d'un programme de formation par le biais du conseil d'entreprise peut être l'un des points d'action.

Chapitre 5 — Gestion active des restructurations

Ce chapitre — qui exécute les mesures 30 à 38 du Pacte de solidarité entre les générations, qui sont des mesures importantes — vise à mettre sur pied une politique consistant, en cas de restructuration, non pas à accorder la prépension aux travailleurs de plus de 50 ans, mais à remettre au travail tous les travailleurs menacés de licenciement, sans pour autant exclure la possibilité d'octroyer la prépension aux travailleurs dont l'accompagnement actif en vue de la recherche d'un nouvel emploi approprié aura échoué.

L'instrument central à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif de la remise au travail sera constitué par la cellule pour l'emploi.

Le service de placement régional dirigera la cellule pour l'emploi. La durée d'existence de cette cellule sera en principe de 6 mois. Il sera prévu, dans le cadre de l'arrêté d'exécution, que la cellule doit être créée à la date du premier licenciement suivant la notification du licenciement collectif et qu'elle devra subsister jusqu'à la fin du sixième mois suivant le moment de la résiliation du dernier contrat de travail dans le cadre du licenciement collectif.

À partir de l'âge de 45 ans, les travailleurs qui s'inscriront volontairement auprès d'une cellule pour l'emploi bénéficieront, pendant 6 mois, d'une indemnité de reclassement égale à leur dernier salaire. Cette limite d'âge a été fixée en fonction de la constatation qu'en cas de restructuration accompagnée d'un licenciement collectif frappant simultanément plusieurs travailleurs ayant des qualifications comparables, il est difficile à ceux-ci de trouver un nouvel emploi, surtout si les nouveaux employeurs sont effrayés par l'âge des candidats aux emplois disponibles.

In de geest van maatregel 18 van het pact, wordt aan de Koning de mogelijkheid geboden om, ten vroegste vanaf 2007, het globaal te bereiken percentage van de loonmassa te verhogen. Deze bevoegdheid is gebonden aan een voorafgaand advies van de Nationale Arbeidsraad, en bovendien kan de verhoging van dit percentage ten opzichte van het voorgaande jaar nooit groter zijn dan 0,2 %.

In de Kamer van volksvertegenwoordigers werden twee regeringsamendementen aanvaard op het initieel ingediende ontwerp, die met name :

— specificeren dat de toekenning van bijkomende opleidingstijd individueel of collectief kan zijn;

— bepalen dat het uitwerken van een planning via de ondernemingsraad één van de actiepunten kan zijn.

Hoofdstuk 5 — Activerend beleid bij herstructureringen

Dit hoofdstuk — dat uitvoering geeft aan de belangrijke maatregelen 30 tot 38 van het Generatiepact — heeft als doel om bij herstructureringen tot een aanpak te komen waarbij niet het brugpensioen van de 50-plussers, maar de herplaatsing van alle met ontslag bedreigde werknemers de hoofddoelstelling wordt, zonder evenwel het brugpensioen uit te sluiten voor zij waarvoor een actieve begeleiding gericht op het bezorgen van een nieuwe passende job, faalde.

Het centrale instrument om het objectief voor wedertewerkstelling te bereiken is de tewerkstellingscel.

De regionale arbeidsbemiddelingsdienst is hoofd van de tewerkstellingscel. De cel bestaat in principe gedurende 6 maanden. In het uitvoeringsbesluit zal voorzien worden dat de cel moet opgericht worden vanaf de datum van het eerste ontslag na de betekening van het collectief ontslag en zij moet blijven bestaan tot op het einde van de zesde maand die volgt op het moment waarop de laatste arbeidsovereenkomst werd verbroken in het kader van het collectief ontslag.

Een werknemer vanaf 45 jaar die wel op vrijwillige basis in een tewerkstellingscel stapt, krijgt gedurende 6 maand een inschakelingsvergoeding die gelijk is aan zijn vroegere inkomen. Deze leeftijdsgrens is ingegeven door de vaststelling dat bij herstructureringen met een collectief ontslag, waarbij dus meerdere werknemers met vergelijkbare kwalificaties tegelijkertijd werkloos worden, het vinden van een nieuwe job reeds moeilijker wordt, maar nog extra bemoeilijkt wordt indien door de leeftijd van de kandidaat-werknemer nieuwe werkgevers extra afgeschrikt zouden kunnen worden.

Pour ce qui est des employés, c'est l'employeur qui verse l'indemnité de reclassement et celle-ci est décomptée de l'indemnité de congé.

Pour ce qui est des ouvriers salariés, le montant de la dépense sera généralement plus élevé, pour l'employeur, que le montant de l'indemnité de congé normal. Dans les cas où elle sera plus élevée, l'employeur pourra toutefois récupérer la différence auprès de l'Office national de l'Emploi.

En ce qui concerne les employés qui bénéficieront d'une indemnité de congé pendant une période inférieure à 6 mois, le solde sera à charge de l'employeur.

En ce qui concerne les employés qui bénéficieront d'un préavis d'une durée supérieure à 6 mois et qui ne pourront pas bénéficier de la prépension, un arrêté d'exécution ouvrira la possibilité de prévoir un préavis de licenciement (avec prestations de services) qui soit suivi d'une résiliation du contrat de travail au plus tard 6 mois avant qu'il ne prenne fin. Cela doit permettre à chacun de participer pendant 6 mois aux efforts de la cellule.

Cela signifie concrètement, que l'indemnité de reclassement sera alignée sur l'indemnité de congé qui est versée par tranches mensuelles. Cette indemnité de congé est soumise aux retenues fiscales et parafiscales ordinaires. Comme l'indemnité de congé n'est allouée aux travailleurs salariés que pendant une durée inférieure à 6 mois, il est prévu que l'employeur pourra obtenir le remboursement de ces charges supplémentaires auprès de l'Office national de l'Emploi, de manière que l'ouvrier puisse conserver son salaire net normal pendant 6 mois.

On prévoira dans le cadre de la réglementation du chômage qu'au cours de ladite période de 6 mois, les intéressés seront assimilés à des chômeurs indemnisés au cours de la période de 6 mois en question, pour ce qui est de l'application des sanctions qu'ils encourent en refusant un emploi, une formation ou un reclassement professionnel approprié. La sanction éventuelle n'est en tout cas applicable qu'à l'expiration de la période couverte par l'indemnité de congé.

Les travailleurs salariés ne doivent en effet fournir aucune prestation de travail pendant la période de leur inscription au sein de la cellule, mais ils sont censés collaborer activement à la recherche d'un nouvel emploi.

L'arrêté d'exécution prévoira que l'indemnité de reclassement (et ensuite le solde éventuel de l'indemnité de congé) continuera à être versée aux employés qui auront trouvé un nouvel emploi au cours de la période en question au sein de la cellule.

Il est prévu, en ce qui concerne les ouvriers qui bénéficieront d'une indemnité de congé pendant une

Voor bedienden betaalt de werkgever en wordt dit verrekend op de opzegvergoeding.

Voor arbeiders zal dit voor de werkgever meestal een hogere uitgave betekenen dan de normale opzeggingsvergoeding. In dat geval kan de werkgever dit surplus echter recupereren bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Voor bedienden met een verbrekingsvergoeding die minder dan 6 maanden dekt, zal het saldo ten laste vallen van de werkgever.

Voor bedienden met een opzegtermijn van langer dan 6 maanden en die niet in aanmerking komen voor brugpensioen, zal het uitvoeringsbesluit voorzien dat de mogelijkheid bestaat om een opzeggingstermijn te voorzien (met dienstprestaties) die ten laatste 6 maanden voor het einde van de opzeggingstermijn wordt gevolgd door een verbreking van de arbeidsovereenkomst. Dit om aan iederéén de kans te geven om gedurende 6 maanden aan de cel te participeren.

In concreto zal de inschakelingsvergoeding arbeidsrechtelijk worden gelijkgesteld met een verbrekingsvergoeding die in maandelijkse schijven wordt uitbetaald. Op deze verbrekingsvergoeding worden de gebruikelijke fiscale en parafiscale inhoudingen vermindert. Teneinde ervoor te zorgen dat de arbeider gedurende zes maanden zijn normaal netto loon behoudt, en aangezien een verbrekingsvergoeding voor arbeiders normaal gezien beperkter is, zal de werkgever zijn meerkost kunnen terugvorderen bij de RVA.

In de werkloosheidsreglementering zal wel voorzien worden dat tijdens de periode van 6 maanden, de betrokkenen wat betreft de sanctieregelingen naar aanleiding van het weigeren van een passende dienstbetrekking, passende opleiding of outplacement, worden gelijkgesteld met vergoede werklozen. De eventuele sanctie kan evenwel slechts ingaan na het verstrijken van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

De werknemers hoeven in de periode dat zij participeren in de cel immers geen prestaties te leveren, maar zij worden wél verondersteld actief mee te werken om een nieuwe job te vinden.

In het uitvoeringsbesluit zal voorzien worden dat voor bedienden die tijdens de periode in de cel een nieuwe job vinden, de inschakelingsvergoeding (en nadien het eventuele saldo van de verbrekingsvergoeding) verder zal uitbetaald worden.

Voor arbeiders met een verbrekingsvergoeding van minder dan 6 maanden zal in het geval van werk-

période de moins de 6 mois, qu'un sixième de celle-ci continuera à leur être versée au cas où ils auront repris le travail au cours de ladite période de 6 mois, et ce, tout au long des mois restants, étant entendu que le complément à charge de l'Office national de l'Emploi sera supprimé. Les rares ouvriers qui bénéficieront d'une indemnité de congé pendant une période de plus de 6 mois, bénéficieront au cours des mois restants d'un montant égal à un sixième de l'indemnité de congé normal, mais ne pouvant pas dépasser le montant de leur salaire normal, et le solde continuera à leur être versé ensuite.

Le ministre souligne qu'à la Chambre des représentants, un amendement gouvernemental à ce chapitre a été adopté, qui ajoute un alinéa 3 à l'article 38. Comme l'article 36 du projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations prévoit que l'indemnité de reclassement est alignée sur l'indemnité de congé qui est due en cas de licenciement d'un travailleur salarié en application des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, et que l'indemnité de reclassement remplace en tout ou en partie l'indemnité de congé, il est possible que le Fonds doive verser l'indemnité de reclassement pour dédommager les travailleurs salariés victimes d'une fermeture d'entreprise en cas de manquement de l'employeur et qu'il doive le faire dans le courant de cette fermeture, en application de la loi du 30 juin 1967 élargissant la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs salariés licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

L'alinéa 3 inséré dans l'article 38 dispose qu'en pareil cas, le Fonds précité peut bénéficier aux mêmes conditions du remboursement par l'ONEM de la différence entre les deux indemnités visées à l'alinéa 1^{er} de l'article 38.

Un amendement présenté par la majorité a également été adopté, qui permet aux employeurs de faire appel aux structures qui existent déjà si celles-ci poursuivent les mêmes objectifs que le projet à l'examen.

L'article 31 détermine le champ d'application. Tous les employeurs qui ressortissent à la loi sur les CCT sont visés ainsi que leurs travailleurs. Les travailleurs qui ne sont toutefois engagés que depuis peu chez l'employeur en restructuration n'entrent pas en ligne de compte.

Conformément à l'article 32, des exclusions supplémentaires du régime des cellules pour l'emploi et du revenu garanti sont possibles via un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres pour des groupes de travailleurs pour lesquels les cellules pour l'emploi ne représentent pas vraiment une plus-value (par exemple les travailleurs présentant un degré élevé d'incapacité) et pour les très petits employeurs où le licenciement

hervatting tijdens de periode van 6 maanden, voor de resterende maanden, maandelijks 1/6 de van de normale verbrekingsvergoeding verder uitbetaald worden maar zal de aanvulling vanwege de RVA wegvallen. Voor de zeldzame gevallen waarin de arbeider meer dan 6 maanden opzegvergoeding heeft, zal hij gedurende de resterende maanden 1/6e van de normale verbrekingsvergoeding ontvangen maar gelimiteerd tot het bedrag van zijn normaal loon en zal nadien het saldo verder worden uitbetaald.

De minister wijst erop dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers bij dit hoofdstuk een regeringsamendement werd aanvaard dat aan artikel 38 een derde lid toevoegde. Aangezien in artikel 36 van het ontwerp van wet betreffende het Generatiepact wordt bepaald dat de inschakelingsvergoeding wordt gelijkgesteld met de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is bij ontslag van een werknemer krachtens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en dat ze deze geheel of gedeeltelijk vervangt, is het dus mogelijk dat het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, lopende de sluiting van onderneming, deze inschakelingsvergoeding moet betalen, in geval van tekortkoming door de werkgever, op basis van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Het derde lid ingevoegd in artikel 38 bepaalt dat in dergelijk geval, het hogervermelde Fonds onder dezelfde voorwaarden kan genieten van de terugbetaling door de RVA van het verschil tussen de twee vergoedingen, als bedoeld in het eerste lid van artikel 38.

Ook een meerderheidsamendement, dat de werkgevers toelaat om een beroep te doen op reeds bestaande structuren, als deze dezelfde doelstellingen als voorliggend ontwerp nastreven, werd goedgekeurd.

Artikel 31 bepaalt het toepassingsgebied. Alle werkgevers die ressorteren onder de CAO-wet zijn geëvalueerd, alsook al hun werknemers. Werknemers die echter nog maar kort aangeworven zijn bij de werkgever in herstructurering, komen niet in aanmerking.

Overeenkomstig artikel 32 zijn bijkomende uitsluitingen uit het stelsel van de tewerkstellingscellen en het gegarandeerd inkomen mogelijk bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, voor groepen van werknemers waarvoor deze tewerkstellingscellen niet echt een meerwaarde kunnen betekenen (bijvoorbeeld werknemers met een hoge graad van arbeidsongeschiktheid), en voor zeer kleine werkgevers, waar het

collectif concerne un nombre si réduit de travailleurs que leur licenciement peut plutôt être considéré comme un licenciement individuel ordinaire se situant en dehors du cadre d'un licenciement collectif.

L'article 33 impose l'obligation pour l'entreprise en restructuration de créer une cellule pour l'emploi dès qu'elle veut mettre des travailleurs en prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise (actuellement le plus souvent 58 ans). C'est donc uniquement au cas où l'employeur souhaite recourir à la possibilité d'appliquer le régime fédéral de la prépension à un âge inférieur qu'il est tenu par la condition préalable de participer à une cellule pour l'emploi.

Pour les plus petites entreprises, l'article 35 prévoit la possibilité de mettre en place des cellules pour l'emploi faitières auxquelles plusieurs entreprises peuvent participer. Cela peut concerner par exemple des entreprises proches l'une de l'autre géographiquement ou des entreprises de sous-traitance qui s'affilient à une cellule pour l'emploi mise en place par l'entreprise-mère en restructuration.

L'article 36 dispose que l'entreprise en restructuration est tenue de payer à ces travailleurs, pendant six mois, une indemnité, appelée indemnité de reclassement, qui correspond à leur salaire mensuel normal. Cette indemnité présente le caractère d'une indemnité de rupture: le travailleur est considéré comme n'étant plus en service, il est dispensé de prestations, mais il perçoit pendant six mois son salaire normal. Cette indemnité de reclassement qui est payée chaque mois est déduite de l'indemnité de rupture due normalement par l'employeur.

L'article dispose encore que le Roi peut déterminer selon quelles conditions et modalités le travailleur peut perdre le droit à l'indemnité de reclassement en cas de mise insuffisante dans la cellule. Dès lors que l'indemnité de reclassement contient également la part d'indemnité de rupture normale, l'arrêté royal sera évidemment rédigé de manière telle qu'on ne puisse pas toucher à cette partie-là.

L'article 37 distingue deux hypothèses :

— Si le travailleur a normalement droit à un délai de préavis de six mois ou moins, l'employeur paie malgré tout six mois d'indemnité de reclassement.

— Si le travailleur a droit à un délai de préavis plus long, la première partie de ce délai de préavis peut alors se dérouler selon les règles normales de la loi sur les contrats de travail (pas encore de rupture de contrat, préavis via un délai de préavis à accomplir). Le régime change toutefois au cours des six derniers

collectief ontslag op zo'n klein aantal werknemers betrekking heeft dat hun ontslag eerder kan vergeleken worden met een gewoon individueel ontslag buiten het kader van een collectief ontslag.

Artikel 33 stelt de verplichting in voor de onderneming in herstructurering, van zodra ze werknemers op brugpensioen wil stellen op een lagere leeftijd dan de gewone leeftijd die in die onderneming van toepassing is (nu meestal 58 jaar), om een tewerkstellingscel op te richten. Het is dus enkel wanneer de werkgever gebruik wil maken van de mogelijkheid van het federaal stelsel van brugpensioen op een lagere leeftijd, dat hij als voorafgaande voorwaarde daartoe gehouden is te participeren in een tewerkstellingscel.

Voor kleinere ondernemingen voorziet artikel 35 de mogelijkheid om overkoepelende tewerkstellingscellen op te richten, waarin meerdere ondernemingen samen participeren. Het kan bijvoorbeeld gaan om geografisch dicht bij elkaar liggende ondernemingen, of om bijvoorbeeld onderaannemingsbedrijven die zich aansluiten bij de tewerkstellingscel opgericht door het hoofdbedrijf in herstructurering.

Het artikel 36 bepaalt dat de onderneming in herstructurering gehouden is aan die werknemers gedurende zes maanden een vergoeding te betalen, inschakelingsvergoeding genoemd, die overeenkomt met het normale maandelijkse loon van die werknemer. Deze vergoeding heeft het karakter van een verbrekingsvergoeding: de werknemer wordt beschouwd als niet meer in dienst, is vrijgesteld van prestaties, maar ontvangt wel gedurende zes maanden zijn gewoon loon. Die inschakelingsvergoeding, die maandelijks wordt uitbetaald, wordt in mindering gebracht van de verbrekingsvergoeding die de werkgever normaal verschuldigd was.

Verder bepaalt dit artikel dat de Koning kan bepalen onder welke voorwaarden en modaliteiten de werknemer de inschakelingsvergoeding kan verliezen bij onvoldoende inzet in de cel. Aangezien de inschakelingsvergoeding ook het gedeelte van de normale verbrekingsvergoeding omvat, zal het koninklijk besluit uiteraard zo geschreven worden dat aan dat gedeelte niet kan geraakt worden.

Artikel 37 maakt een onderscheid tussen twee hypothesen :

— Heeft de werknemer normaal recht op een opzegtermijn van 6 maanden of minder, dan betaalt de werkgever toch zes maanden inschakelingsvergoeding.

— Heeft de werknemer recht op een langere opzeggingstermijn, dan kan het eerste gedeelte van die opzeggingstermijn volgens de gewone regels van de wet op de arbeidsovereenkomsten verlopen (nog geen verbreking van de overeenkomst, opzegging via een te presteren opzeggingstermijn). Minstens de

mois de ce délai de préavis : l'employeur est tenu de mettre fin au contrat de travail et de payer l'indemnité de reclassement au cours de ces six derniers mois. Le travailleur a donc une sécurité de revenu pendant cette période (même salaire qu'auparavant), mais il est dispensé de prestations et peut donc s'investir pleinement dans sa recherche accompagnée d'un nouvel emploi. L'employeur n'est toutefois pas tenu d'attendre ces six derniers mois pour rompre le contrat : il peut également rompre le contrat plus tôt, payer à partir de ce moment six mois d'indemnité de reclassement et, aux termes de ces six mois, payer en une fois au travailleur le solde de l'indemnité de rupture.

L'article 38 donne la possibilité à l'employeur, pour autant qu'il s'agisse d'un ouvrier, de récupérer auprès de l'Office national de l'Emploi la différence entre ce qu'il a payé en indemnité de reclassement (= six mois de salaire) et ce qu'il aurait normalement dû payer en indemnité de rupture.

Enfin, l'article 39 insère une nouvelle mission dans la loi de base qui fixe les missions de l'Office national de l'Emploi, à savoir le remboursement à l'employeur en restructuration ou, si celui-ci est insolvable, au Fonds de fermeture d'entreprises, de ce qui a été payé en trop par rapport à l'indemnité de rupture normale.

Chapitre 6 — Modification de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises

Ce chapitre met en œuvre le point 46 du Pacte de solidarité entre les générations. Afin de réduire le risque que présente pour les employeurs individuels le fait d'être confrontés au coût de la prépension peu après le recrutement, le pacte prévoit de solidariser le coût de la prépension à partir de l'âge de 60 ans au niveau interprofessionnel. Pour financer cette mesure, la cotisation patronale existante pour l'indemnité complémentaire de prépension pourra être majorée linéairement d'une fraction. Cette mesure sera prise par arrêté royal dès que sera connu le surcoût pour le Fonds de fermeture des entreprises.

Pour la mise en œuvre de cette mesure, on a choisi de recourir à un fonds interprofessionnel existant, à savoir le Fonds de fermeture des entreprises, lequel se voit attribuer par le projet à l'examen une mission et une source de financement supplémentaires.

laatste zes maanden van die opzeggingstermijn verandert echter het regime : de werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst te beëindigen, en in die laatste zes maanden de inschakelingsvergoeding te betalen. De werknemer heeft in die periode dus inkomenszekerheid (zelfde loon als vroeger), maar is vrij van prestaties en kan zich dus volop inzetten in zijn begeleide zoektocht naar nieuw werk. De werkgever is echter niet verplicht te wachten met de verbreking van de overeenkomst tot die laatste zes maanden : hij kan de overeenkomst ook vroeger verbreken, vanaf dat ogenblik zes maanden inschakelingsvergoeding betalen, en na afloop van die zes maanden het saldo aan te betalen verbrekingsvergoeding in één keer uitbetalen aan de werknemer.

Artikel 38 geeft aan de werkgever de mogelijkheid om, voor zoverre het om een arbeider gaat, het verschil tussen wat hij betaalde aan inschakelingsvergoeding (bestaande uit zes maanden loon) en wat hij normaal had moeten betalen aan verbrekingsvergoeding volgens wet op arbeidsovereenkomsten te recupereren bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 39 ten slotte schrijft in de basiswet die de opdrachten van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening vastlegt een nieuwe opdracht in, namelijk het terugbetalen aan de werkgever in herstructurering, of aan het Fonds voor sluiting van Ondernemingen indien de werkgever onvermogen is, van dat wat meer betaald werd ten opzichte van de normale verbrekingsvergoeding.

Hoofdstuk 6 — Wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan maatregel 46 van het Generatiepact. Het pact voorziet dat, teneinde het risico te verminderen om kort na de aanwerving geconfronteerd te worden met de brugpensioenkost voor individuele werkgevers die 50-plussers aanwerven, de solidarisering op interprofessioneel niveau van de brugpensioenkost vanaf de leeftijd van 60 jaar gebeurt. Ter financiering daarvan kan de bestaande werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoeding bij brugpensioen (lineair) met een fractie verhoogd worden. Dit zal bij koninklijk besluit gebeuren zodra de meerkost voor het fonds voor sluiting van ondernemingen gekend is.

Om uitvoering te geven aan deze maatregel, werd geopteerd te werken via een bestaand, interprofessioneel fonds, namelijk het Fonds voor Sluiting der Ondernemingen dat via voorliggend ontwerp een bijkomende opdracht en financieringsbron krijgt.

L'article 43 insère, dans la loi du 26 juin 2002, un nouvel article 52 qui prévoit qu'indépendamment de toute fermeture d'entreprise et carence de l'employeur, le Fonds de fermeture est tenu de payer l'indemnité complémentaire de prépension, au sens de l'article 8 de la loi du 26 juin 2002, aux travailleurs qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de 50 ans ou plus;
- avoir été engagé à partir de 50 ans et avoir fait à cette occasion l'objet dans l'entreprise d'une inscription dans la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA);
- ne pas avoir été, antérieurement à cet engagement, au service de ce même employeur ou d'un employeur du même groupe d'entreprises durant une période de deux ans;
- avoir, au moment de son licenciement, une ancienneté d'un an dans cette même entreprise.

Il est toutefois précisé que le Fonds ne payera cette indemnité complémentaire de prépension qu'à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la personne qui en bénéficie atteint l'âge de 60 ans.

L'article 44 insère dans l'article 56 de la loi du 26 juin 2002 un nouvel alinéa qui prévoit que, pour assurer la mission prévue par le nouvel article 52, le Fonds bénéficiera d'une affectation à charge de l'ONSS. Le Roi en déterminera les modalités. Cette affectation est constituée par une partie de la cotisation patronale spéciale pour les indemnités complémentaires dans le cadre de la prépension.

L'article 45 insère à l'article 89, § 1^{er}, *in fine*, de la loi du 26 juin 2002 un nouvel alinéa qui prévoit que le nouvel article 52, inséré par l'article 2 de la présente loi, s'applique aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui, après cet âge, ont été engagés et ont fait l'objet d'une déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA) dans l'entreprise après la date de la publication de la présente loi.

Chapitre 7 — Amendes administratives pour absence d'offre de reclassement professionnel aux personnes âgées de plus de 45 ans

Le présent chapitre permet d'exécuter la mesure 59 du Pacte de solidarité entre les générations. Une disposition est insérée dans la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives qui vise à rendre encore plus contraignantes les obligations de l'employeur en matière d'offre de reclassement professionnel lors du licenciement de travailleurs de 45 ans et plus. Conformément à la mesure 59 du Pacte de

Artikel 43 voegt een nieuw artikel 52 in in de wet van 26 juni 2002 dat bepaalt dat, onafhankelijk van enige sluiting van onderneming en tekortkoming vanwege de werkgever, het Sluitingsfonds gehouden is de aanvullende vergoeding bij brugpensioen, in de zin van artikel 8 van de wet van 26 juni 2002, te betalen aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 50 jaar oud zijn of meer;
- aangeworven geweest zijn vanaf 50 jaar en bij deze gelegenheid in de onderneming het voorwerp uitgemaakt hebben van een inschrijving in de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA);
- gedurende een periode van 2 jaar voorafgaand aan deze aanwerving niet in dienst zijn geweest bij diezelfde werkgever of bij een werkgever die tot dezelfde groep van ondernemingen behoort;
- een anciënniteit van één jaar in diezelfde onderneming hebben op het ogenblik van zijn ontslag.

Er wordt echter gepreciseerd dat het Fonds deze aanvullende vergoeding bij brugpensioen slechts zal betalen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op deze gedurende welke de persoon die erop gerechtigd is de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Artikel 44 voegt een nieuw lid toe aan artikel 56 van de wet van 26 juni 2002 dat, teneinde de opdracht voorzien in het nieuwe artikel 52 te verzekeren, bepaalt dat het Fonds een toewijzing zal krijgen ten laste van de RSZ. De Koning zal de modaliteiten hiervan bepalen. Deze toewijzing bestaat uit een gedeelte van de bijzondere werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoedingen in kader brugpensioen.

Artikel 45 voegt een nieuw lid toe aan artikel 89, § 1, *in fine*, van de wet van 26 juni 2002, dat voorziet dat het nieuwe artikel 52, ingevoegd bij artikel 2 van deze wet, van toepassing is op de werknemers van 50 jaar of meer die na deze leeftijd aangeworven geweest zijn en het voorwerp hebben uitgemaakt van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) in de onderneming na de datum van de bekendmaking van deze wet.

Hoofdstuk 7 — Administratieve geldboeten bij niet-aanbieden van outplacement aan 45-plussers

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregel 59 van het Generatiepact. In de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten, wordt een bepaling ingevoerd die de verplichtingen van de werkgever inzake het aanbieden van outplacement-begeleiding bij ontslag van werknemers van 45 jaar en ouder nog méér afdwingbaar maakt. Conform maatregel 59 van het Generatiepact gebeurt dit door

solidarité entre les générations, la sanction existante de 1800 euros (qui prend la forme d'une contribution spécifique, réglée par la loi du 5 septembre 2001, en faveur de l'ONEm, permettant à celui-ci d'assurer lui-même l'offre de reclassement pour les travailleurs concernés) est à cet effet portée à 3600 euros.

Une nouvelle amende administrative de 1800 euros est prévue pour les employeurs qui ne respectent pas les obligations en question. Celle-ci est multipliée par le nombre de travailleurs pour lesquels lesdites obligations n'ont pas été respectées.

Il est également prévu que le Roi désigne le fonctionnaire qui infligera l'amende administrative et qu'il détermine les modalités de son paiement.

Cette amende est elle aussi versée à l'ONEm et servira à financer le reclassement professionnel des travailleurs qui ne se sont pas vu offrir de reclassement par leur employeur.

À l'origine, cette mesure a été insérée sous la forme d'un article 16*bis* dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le Conseil d'État a toutefois déclaré à ce propos qu'en vertu de l'article 77 de la Constitution, cet article concerne une matière relevant de la procédure bicamérale. Le Conseil d'État se réfère à cet égard au fait que l'article précité déclare applicable la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Le Conseil d'État en a conclu que le tribunal du travail était dès lors compétent en la matière. Comme le Code judiciaire ne prévoit pas en tant que tel que le tribunal du travail est compétent en ce qui concerne la loi du 15 septembre 2001, il fallait, selon le Conseil d'État, procéder également à une modification du Code judiciaire sur ce point. L'attribution de compétence qui s'ensuivrait relèverait dans ce cas de l'article 77, 9^o, de la Constitution, qui concerne l'organisation des cours et tribunaux. La disposition initiale a dès lors été considérée comme concernant une matière bicamérale.

Faisant suite à l'observation du Conseil d'État, l'on a préféré insérer les dispositions en question directement dans l'article 13*bis* de la loi précitée du 30 juin 1971 (et donc pas dans la loi du 5 septembre 2001). La compétence du tribunal du travail ne fait aucun doute pour ce qui est de la loi précitée. L'actuel article 44 peut dès lors être considéré comme une disposition relevant de l'article 78 de la Constitution.

de reeds bestaande sanctie van 1 800 euro (onder de vorm van een specifieke bijdrage, geregeld in de wet van 5 september 2001, ten behoeve van de RVA die daarmee zélf het outplacementaanbod kan verzorgen voor de betrokken werknemers) te verdubbelen naar 3 600 euro.

Een nieuwe administratieve geldboete van 1 800 euro wordt voorzien voor werkgevers die de betreffende verplichtingen niet naleven. Deze geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers voor wie deze verplichtingen niet worden nageleefd.

Verder wordt voorzien dat de Koning bepaalt door welke ambtenaar de administratieve geldboete wordt opgelegd en op welke wijze dit zal gebeuren.

Ook deze geldboete wordt gestort aan de RVA en zal worden aangewend voor de financiering van het outplacement van de werknemers die geen outplacementbegeleiding aangeboden kregen door hun werkgever.

Aanvankelijk werd deze bepaling voorzien als artikel 16*bis* in de Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Hieromtrent heeft de Raad van State evenwel gesteld dat dit artikel op grond van artikel 77 van de Grondwet een bicamerale aangelegenheid regelt. De Raad van State verwijst hiervoor naar het feit dat voormeld artikel de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten van toepassing verklaart.

Hieruit leidt de Raad van State af dat de arbeidsrechtbank derhalve bevoegd is. Aangezien de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank met betrekking tot de wet van 5 september 2001 als dusdanig niet in het Gerechtelijk Wetboek is opgenomen, diende volgens de Raad hieromtrent eveneens een wijziging in het Gerechtelijk Wetboek worden doorgevoerd. Deze bevoegdheidstoewijzing zou dan een bepaling betreffen die betrekking heeft op artikel 77, 9^o, van de Grondwet, met name de organisatie van hoven en rechtbanken. Derhalve werd de oorspronkelijke bepaling als een bicamerale aangelegenheid beschouwd.

Naar aanleiding van deze opmerking van de Raad van State werd er voor geopteerd deze bepalingen rechtstreeks in te voegen in artikel 13*bis* in de voormelde wet van 30 juni 1971 (en dus niet in de wet van 5 september 2001). Wat deze wet betreft staat de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank vast. Derhalve kan het huidige artikel 44 als een bepaling worden waarop artikel 78 van de Grondwet van toepassing is.

Chapitre 8 — Cotisations et retenues dans le cadre des pseudo-prépensions

Le présent chapitre permet d'exécuter les mesures 51, 52 et 58 du Pacte de solidarité entre les générations. En principe, la base légale pour les cotisations et les retenues est toutefois le titre III, chapitre V (articles 146-152) de la loi-programme du 27 décembre 2004. Ces articles habiliterent le Roi à élaborer une réglementation pour les indemnités complémentaires qu'il détermine, compte tenu d'un certain nombre de critères. C'est la raison pour laquelle les dispositions à l'examen sont essentiellement des adaptations technico-législatives et des corrections du texte de loi précité.

Sur le plan du contenu, il a été procédé aux ajouts suivants :

— Conformément au Pacte, la liste des critères dont le Roi peut tenir compte conformément à la loi de décembre 2004, pour apprécier s'il s'agit ou non d'une indemnité complémentaire assujettie à des cotisations et à des retenues, ainsi que pour en déterminer le montant, est complétée par la disposition suivante :

« et la période durant laquelle l'indemnité complémentaire est accordée, en tenant notamment compte du fait de la continuation ou non du paiement jusqu'à la prise de la pension ou de la prépension. »

— À la suite des précisions que le conseil restreint a apportées au Pacte le 17 novembre, les critères précités sont également complétés par la disposition suivante :

« — l'employeur en accordant l'indemnité complémentaire au travailleur salarié qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre d'un autre régime que celui visé au § 5 :

a) dispense oui ou non ce travailleur de l'exécution des prestations de travail qui, selon le régime appliqué en la matière, sont normalement encore à exécuter;

b) procède ou non au remplacement du travailleur salarié pour le temps de travail qui n'est plus presté par ce dernier. »

Cela permet de concrétiser dans l'arrêté royal la réglementation spécifique élaborée par le conseil restreint le 17 novembre et applicable aux emplois de fin de carrière (« *landingsbanen* ») dans le cadre du crédit-temps à mi-temps.

L'article 47 prévoit que les cotisations sont uniquement dues par les employeurs qui relèvent de la loi sur les CCT, donc essentiellement le secteur privé.

Le Pacte de solidarité entre les générations concerne en effet le secteur privé. Le gouvernement déposera également un amendement habilitant le Roi à exclure

Hoofdstuk 8 — Inhoudingen en bijdragen op pseudo-brugpensioenen

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregelen 51, 52 en 58 van het Generatiepact. De principiële wettelijke basis voor de bijdragen en inhoudingen wordt echter gevormd door Titel III, hoofdstuk V (artikelen 146-152) van de programmawet van 27 december 2004. Deze machtigen de Koning een regeling uit te werken voor aanvullingen die Hij bepaalt, rekening houdend met een reeks criteria. Daarom zijn de hier voorliggende bepalingen vooral technisch-legislatieve aanpassingen en rechtzettingen bij voormelde wettekst.

De inhoudelijke toevoegingen die gebeuren zijn :

— Aan de lijst criteria waarmee de Koning, conform de wet van december 2004 kan rekening houden bij de beoordeling of het al/niet gaat over een aanvulling die zal onderworpen worden aan bijdragen en inhoudingen en de hoogte daarvan, wordt conform het pact, toegevoegd :

« de periode gedurende dewelke de aanvullende vergoeding wordt toegekend, waarbij inzonderheid rekening wordt gehouden met het al dan niet doorbetalen tot aan het opnemen van het pensioen of het brugpensioen. »

— Er wordt, ingevolge de verfijningen die werden aangebracht aan het Pact door de Kern van 17 november, aan die criteria eveneens toegevoegd :

« het feit of de werkgever bij het toekennen van de aanvullende vergoeding aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties verminderd heeft in een ander stelsel dan het halftijds brugpensioen :

— deze werknemer al of niet vrijstelt van de uitoefening van de normaal, volgens het terzake toegepaste stelsel, nog te verrichten arbeidsprestaties

— al of niet overgaat tot de vervanging van de werknemer voor de niet meer door hem gepresteerde arbeidstijd. »

Dit laat toe om in het koninklijk besluit de specifieke regeling voor landingsbanen in het kader van halftijds tijdskrediet die werd uitgewerkt op de Kern van 17 november te concretiseren.

Artikel 47 stelt dat de bijdragen enkel verschuldigd zijn door werkgevers die onderworpen zijn aan de CAO-wet, in essentie dus de private sector.

Het Generatiepact betreft immers de privésector. Er is ook een regeringsamendement dat aan de Koning de bevoegdheid verleent om sommige instellingen van

certain établissements d'utilité publique qui relèvent de la loi sur les CCT de l'application de certaines dispositions ou de toutes les dispositions prévues dans le présent projet de loi. Pour ce qui est des cotisations et des retenues sur les emplois relevant du système «*Canada dry*», l'intervenant précise que, conformément au Pacte, le secteur non marchand sera exclu explicitement dans l'arrêté royal. Conformément aux accords conclus avec les partenaires sociaux, et pour les raisons précitées, les entreprises qui relèvent de la CCT du transport urbain et régional et de la CCT de l'enseignement seront elles aussi exclues dans l'arrêté d'exécution.

L'article 48, 1^o, prévoit que la retenue de 3,5 % ne peut avoir pour effet de ramener le montant total de l'allocation sociale augmenté de celui de l'indemnité complémentaire en-dessous d'une certaine limite de revenus (dans la version actuelle, il était uniquement question de « l'allocation sociale »).

L'article 48, 2^o, inséré à la suite d'un amendement déposé par le gouvernement, reprend un certain nombre de dispositions qui avaient été supprimées à tort lors de modifications précédentes. Il s'agit de dispositions concernant la retenue de 3,5 % à charge des travailleurs. Il est prévu clairement que le débiteur principal de l'indemnité complémentaire (l'employeur) doit effectuer la retenue et que les organismes de paiement de l'allocation sociale lui communiquent le montant de l'indemnité (afin de pouvoir calculer la retenue sur l'ensemble).

L'article 48, 3^o, également inséré par la Chambre des représentants à la suite d'un amendement déposé par le gouvernement, proportionnalise les montants limites en dessous desquels l'allocation sociale, majorée de l'indemnité complémentaire, ne peut pas descendre après l'application de la retenue de 3,5 % à charge du travailleur, si l'indemnité complémentaire «*canada dry*» est accordée dans le cadre du crédit-temps à mi-temps ou du crédit-temps à 1/5 temps. Comme le gouvernement a décidé de ne pas effectuer de retenues sur les indemnités complémentaires accordées dans le cadre du crédit-temps à 1/5 temps, la proportionnalisation est devenue quasi «*superflue*», mais on la prévoit par souci d'exhaustivité.

L'article 49, qui a également été modifié à la suite d'un amendement du gouvernement, vise à récrire en le coordonnant l'article 50 de la loi du 30 mars 1994, qui règle la retenue de 3 % à charge des travailleurs effectuée par l'ONEm.

En raison de modifications précédentes, le mécanisme de revalorisation des limites de revenus en dessous desquelles l'allocation sociale, majorée de l'indemnité complémentaire, ne pouvait pas descendre après l'application des retenues de 3 et de 3,5 %, a été injustement supprimé. Ce mécanisme est rétabli.

openbaar nut die toch onder de CAO-wet vallen, uit te sluiten van sommige of alle bepalingen die voorzien zijn in voorliggend wetsontwerp. Voor de bijdragen en inhoudingen op *canada dry* kan de minister meegeven dat, conform het pact, de non profit expliciet zal uitgesloten worden in het koninklijk besluit. Conform de afspraken met de sociale partners en om voormelde reden, zullen ook de ondernemingen die ressorteren onder de CAO Stads- en Streekvervoer en het onderwijs uitgesloten worden in het uitvoeringsbesluit.

Artikel 48, 1^o stelt dat de inhouding van 3,5 % niet tot gevolg mag hebben dat het bedrag van de som van de sociale uitkering en de aanvulling daarop, onder een bepaalde inkomensgrens zou zakken (in huidige versie stond enkel « de sociale uitkering »);

Artikel 48, 2^o, dat bij wijze van regeringsamendement werd ingevoegd, herneemt een aantal bepalingen die bij vorige wijzigingen ten onrechte waren weggevallen. Het betreft bepalingen met betrekking tot de werknemersinhouding van 3,5 %. Er wordt duidelijk gesteld dat de hoofddebiteur van de aanvulling (werkgever) de inhouding moet verrichten en de uitbetalingsinstelling van de sociale uitkering zal hem het bedrag van die uitkering mededelen (teneinde de inhouding op het geheel te kunnen berekenen).

Artikel 48, 3^o, dat eveneens bij wijze van regeringsamendement werd ingevoegd door de Kamer van volksvertegenwoordigers, proportionaliseert de inkomensgrenzen waaronder de som van sociale uitkering en aanvulling niet mag dalen nadat de werknemersinhouding van 3,5 % werden gedaan indien de aanvulling «*canada dry*» een aanvulling op halftijds of 1/5e tijdscrediet betreft. Aangezien de regering beslist heeft geen inhoudingen te verrichten bij aanvullingen op 1/5e tijdscrediet is die proportionalisering praktisch «*overbodig*» maar volledigheidshalve wordt zij wel voorzien.

Artikel 49, dat eveneens werd gewijzigd bij wijze van regeringsamendement, herschrijft op een gecoördineerde wijze het artikel 50 van de wet van 30 maart 1994, dat de werknemersinhouding van 3 % door de RVA regelt.

Ingevolge eerdere wijzigingen werd het herwaardingsmechanisme van de inkomensgrenzen waaronder de som van sociale uitkering en aanvulling, na de inhoudingen van 3 en 3,5 % niet mag zakken, ten onrechte geschrapt. Dit mechanisme wordt heringevoerd.

Cet article vise en outre, en ce qui concerne la retenue de 3 %, à proportionnaliser de la même manière la limite de revenus, au cas où l'indemnité complémentaire est accordée dans le cadre du crédit-temps à mi-temps ou du crédit-temps à 1/5 temps (comme prévu à l'article 48 pour la retenue de 3,5 %).

Les modifications prévues aux articles 50, 51 et 52 permettent de déterminer si une indemnité complémentaire accordée par l'employeur doit être considérée comme une rémunération et s'il faut l'assujettir aux cotisations de la sécurité sociale, et de tenir compte aussi de la durée pendant laquelle cette indemnité est accordée. Ces critères, dont le Roi peut tenir compte, et plus particulièrement le critère de la continuation ou non du paiement jusqu'à la prise de la pension ou de la prépension, faisaient défaut dans la loi de 2004; il a été demandé expressément qu'ils figurent dans le Pacte.

L'article 52 permet de mettre en œuvre une des précisions que le conseil retreint a décidé d'apporter au Pacte le 17 novembre. Il a été décidé que les cotisations pouvaient être très fortement réduites (de 95 %) si une indemnité complémentaire était accordée dans le cadre d'une convention sectorielle aux travailleurs âgés de plus de 50 ans employés dans le cadre d'un emploi de fin de carrière à mi-temps. Tel est le cas si une CCT sectorielle règle le remplacement. Dès avril 2006, en l'absence d'accord sectoriel, ce remplacement peut être réglé par une CCT du Conseil national du Travail. Comme le gouvernement a décidé que les indemnités complémentaires accordées à la suite de CCT sectorielles existantes ne donnaient pas lieu à des retenues à charge des travailleurs, la cotisation visée en l'occurrence est la cotisation patronale.

Il a été prévu par ailleurs, tant pour les réglementations individuelles ou d'entreprise que pour les réglementations sectorielles, que la cotisation est doublée si l'intéressé (le travailleur avec un emploi de fin de carrière) n'effectue plus les prestations à mi-temps.

Le redoublement en question s'applique aux cotisations patronales ainsi qu'aux retenues à charge des travailleurs pour ce qui est des conventions individuelles et des nouvelles conventions sectorielles.

Le présent article ajoute les critères en question à la liste des critères dont le Roi peut tenir compte pour ce qui est de la fixation des cotisations visées à l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990.

Comme les cotisations patronales seront perçues en application de cet article 141 (les cotisations sur la base de l'article 268 de la loi du 22 décembre 1989 pour les indemnités « *canada dry* » seront mises à zéro dans l'arrêté royal), il suffit d'inscrire les critères dans cet article. Pour ce qui est de la détermination des

Daarnaast bevat dit artikel, voor deze 3 %-inhouding, de zelfde proportionalisering van deze inkomensgrens indien de aanvulling een aanvulling op halftijds of 1/5e tijdscrediet betreft (zoals in artikel 48 werd gedaan voor de 3,5 % inhouding).

De wijzigingen voorzien in de artikelen 50, 51, en 52 laten toe om te beslissen of een aanvullende vergoeding die wordt toegekend door de werkgever, beschouwd moet worden als loon en of het nodig is deze te onderwerpen aan de bijdragen voor sociale zekerheid, en eveneens rekening te houden met de duur gedurende dewelke deze vergoeding toegekend wordt. Die criteria, waarmee de Koning kan rekening houden, en meer in bijzonder de al dan niet doorbetaling tot aan brugpensioen of pensioen, ontbraken nog in de wet van 2004 en werden in het Pact uitdrukkelijk gevraagd.

Artikel 52 geeft uitvoering aan een van de veranderingen aan het Pact die werden beslist door de Kern van 17 november. Daar werd beslist dat de bijdragen drastisch (met 95 %) kunnen verminderd worden indien voor de halftijdse landingsbanen vanaf 50 jaar er een aanvulling is in het kader van een sectorovereenkomst. Dit is het geval als er een sector-CAO is die vervanging regelt. Vanaf april 2006 kan die vervanging, bij gebreke aan een sectorakkoord, geregeld worden in een NAR-CAO. Aangezien de regering beslist heeft dat er geen werknemersinhoudingen zijn bij aanvullingen ingevolge bestaande sectoriele CAO's gaat het hier dus om de werkgeversbijdrage.

Anderzijds werd voorzien dat zowel voor individuele of bedrijfsregelingen als voor sectoriële regelingen de bijdrage verdubbelt als betrokkene (de « landingsbaner ») niet meer effectief de halftijdse prestaties levert.

Die verdubbeling betreft de werkgeversbijdragen en wat betreft de individuele overeenkomsten en de nieuwe sectorovereenkomsten ook de werknemersinhoudingen.

Dit artikel voegt deze criteria toe aan de criteria waarmee de Koning kan rekening houden voor het vaststellen van de bijdragen bedoeld in artikel 141 van de wet van 29 december 1990.

Aangezien de werkgeversbijdragen zullen geïnd worden met toepassing van dat artikel (in het koninklijk besluit zullen de bijdragen op basis van artikel 268 van de wet van 22 december 1989 voor de « *canada dry* »-uitkeringen op nul gezet worden) volstaat het die criteria toe te voegen in dat artikel. Voor de bepaling

retenues patronales, la législation existante était déjà formulée en des termes suffisamment larges.

Afin de répondre à une observation formulée par le Conseil d'État à propos des amendements, la Chambre des représentants a prévu à l'article 53 que le Roi déterminera d'une manière uniforme l'entrée en vigueur de toutes les dispositions réglant les cotisations et les retenues dans le cadre du système « *canada dry* ». Le projet d'arrêté royal fixe l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2006. Afin d'éviter les abus, le Roi peut saisir tous les nouveaux avantages accordés à partir du 1^{er} octobre 2005 (date à laquelle la nouvelle réglementation en matière de cotisations et de retenues était connue mais pas encore en vigueur). Les cotisations elles-mêmes ne seront perçues qu'à partir du 1^{er} avril 2006.

Chapitre 9 — Vacances seniors

Le présent chapitre permet de mettre en œuvre la mesure 64 du Pacte de solidarité entre les générations. Souvent, les demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi de travailleur salarié ne disposent pas de congés payés ou ne disposent pas de suffisamment de congés payés au cours de l'année de vacances pour pouvoir prendre des congés en bonne et due forme. Ce n'est que s'il y a une fermeture collective de l'entreprise qu'ils ont droit à des indemnités de chômage temporaire.

C'est pour assurer malgré tout quatre semaines de vacances aux travailleurs âgés que l'on crée le système des vacances seniors. Il est destiné aux travailleurs âgés de plus de 50 ans et est censé leur ôter toute réticence à reprendre un emploi de travailleur salarié.

La législation relative aux vacances annuelles est adaptée pour garantir le droit aux vacances complémentaires à raison de quatre semaines au maximum.

Pour les jours qui ne donnent pas droit à des congés payés, on accordera une allocation de chômage sans que le travailleur concerné doive remplir les conditions d'attente existantes. Le système sera calqué sur le régime existant des vacances pour jeunes et l'on se basera sur un pourcentage identique pour l'allocation (65 % du salaire journalier plafonné).

La loi-programme prévoit que le versement des allocations sera inscrit dans l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. L'ONEm sera chargé du paiement.

van de werknemersinhouingen was de bestaande wetgeving reeds voldoende ruim geformuleerd.

Teneinde tegemoet te komen aan een bemerking van de Raad van State bij de amendementen, werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers in artikel 53 bepaald dat de Koning uniform de ingangsdatum zal bepalen voor alle wetsbepalingen die de bijdragen en inhoudingen regelen in het kader van Canada Dry. Het ontwerp-koninklijk besluit voorziet 1 april 2006 als datum van inwerkingtreding. Teneinde misbruiken te voorkomen kan de Koning alle nieuwe voordelen die worden toegekend vanaf 1 oktober 2005 (datum waarop de nieuwe regeling van bijdragen en inhoudingen gekend maar nog niet in voege was) vatten. De bijdragen zelf zullen pas geïnd worden vanaf 1 april 2006.

Hoofdstuk 9 — Seniorvakantie

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan maatregel 64 van het Generatiepact. Werkzoekenden die terug aan de slag gaan als werknemer hebben vaak geen of onvoldoende betaald verlof tijdens het vakantiejaar om een volwaardige vakantie te kunnen nemen. Slechts als er een collectieve sluiting is van de onderneming is kunnen ze aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze.

Om aan oudere werknemers toch 4 weken verlof te waarborgen wordt het stelsel van de Seniorvakantie in het leven geroepen. Het is bestemd voor werknemers van boven de 50 jaar en zou voor hen een rem moeten wegnemen om opnieuw aan het werk te gaan als werknemer.

De wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie wordt aangepast om het recht op de aanvullende vakantie ten belope van maximum 4 weken te waarborgen.

Een werkloosheidsuitkering zal, voor de dagen waarop geen recht op betaald verlof bestaat, toegekend worden, zonder dat de betrokken werknemer aan de thans bestaande wachttijdvoorwaarden moet voldoen. Het stelsel zal het stramien volgen van de reeds bestaande jongerenvakantie-uitkering en hetzelfde vergoedingspercentage zal gehanteerd worden (65 % van het begrensde dagloon).

De opdracht om de uitkeringen uit te betalen wordt via de programmawet ingeschreven in de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De RVA zal instaan voor de betalingen.

Chapitre 10 — Travail intérimaire dans le cadre d'un trajet de mise au travail

Le présent chapitre met en œuvre la mesure 66 du pacte de solidarité entre les générations et permet le travail intérimaire dans le contexte d'un trajet de mise au travail approuvé par la région. Le but est de promouvoir les trajets aboutissant à un emploi à part entière. Deux éléments diffèrent par rapport aux possibilités actuelles du travail intérimaire :

— Premièrement, on a défini deux groupes cibles, à savoir les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration.

— Deuxièmement, ce travail intérimaire doit seulement être notifié à la délégation syndicale de l'entreprise de l'employeur qui a recours aux travailleurs intérimaires. Aucune autorisation n'est requise.

Les conditions existantes de rémunération et de travail doivent être respectées sans aucune restriction. La durée est limitée à une période de six mois.

L'article 56 ajoute à l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 un nouveau motif permettant d'avoir recours au travail intérimaire. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région peut se faire par contrat de travail intérimaire. Ce travail intérimaire doit seulement être notifié à la délégation syndicale, conformément à la procédure définie par le Roi. La durée du travail temporaire est limitée à une période de six mois, pouvant être prolongée de six mois selon une procédure définie par le Roi. Les deux groupes cibles entrant en ligne de compte sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des ministres.

L'arrêté d'exécution définira la procédure de notification et les autres modalités. L'arrêté royal définira aussi la procédure à suivre pour demander une prolongation de six mois.

Un arrêté d'exécution peut être pris pour modifier les groupes cibles (après concertation en Conseil des ministres).

Chapitre 11 — Modification de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001

Ce chapitre met en œuvre les mesures 32 et 38 du pacte de solidarité entre les générations. Le pacte prévoit que les travailleurs entrant en considération pour prétendre à la prépension (anticipée) (même si le bénéficiaire effectif de ce droit ne prend cours qu'à l'issue de la période dans la cellule de mise à l'emploi) dans le cadre d'une restructuration, sont tenus d'accepter une offre d'*outplacement* de la cellule à laquelle l'em-

Hoofdstuk 10 — Uitzendarbeid in het kader van een tewerkstellingstraject

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregel 66 van het Generatiepact en maakt het mogelijk om uitzendarbeid te gebruiken in het kader van een door het Gewest erkend tewerkstellingstraject. Het doel is inlooptrajecten naar een volwaardige job aan te moedigen. Twee elementen verschillen van de huidige mogelijkheden op uitzendarbeid.

— Ten eerste, twee doelgroepen bepaald met name niet werkende werkzoekenden en leefloontrekkers.

— Ten tweede, deze uitzendarbeid moet enkel ter kennis worden gegeven aan de vakbondsafvaardiging in de onderneming van de inlener. Er moet geen toestemming worden gevraagd.

De bestaande loons- en arbeidsvoorwaarden voor uitzendarbeid moeten onverkort nageleefd worden. De duurtijd is vastgelegd op zes maanden.

Artikel 56 schrijft een nieuw motief in voor uitzendarbeid in artikel 1 van de wet op uitzendarbeid van 24 juli 1987. Tewerkstelling via een erkend tewerkstellingstraject door het Gewest kan via uitzendcontract gebeuren. Deze uitzendarbeid enkel ter kennis worden gegeven aan vakbondsafvaardiging. De Koning bepaalt de procedure. De duur is beperkt tot zes maanden, eventueel verlengbaar met zes maand. De Koning bepaalt procedure voor verlenging. Twee doelgroepen worden geïdentificeerd: niet werkende werkzoekende en leefloontrekkers. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.

Het uitvoeringsbesluit zal de procedure bepalen voor kennisgeving en de nadere regelen. Het koninklijk besluit zal ook procedure bepalen om verlenging met zes maand aan te vragen.

Een uitvoeringsbesluit kan genomen worden om de doelgroepen te wijzigen (na overleg in Ministerraad).

Hoofdstuk 11 — Wijziging van artikel 13 van de wet van 5 september 2001

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregelen 32 en 38 van het Generatiepact. Het pact voorziet dat ook werknemers die in aanmerking komen voor (vervroegd) brugpensioen (ook al gaat de effectieve opname van het recht pas in na de periode in de tewerkstellingscel) in het kader van een herstructurering, moeten ingaan op een outplacementaanbod vanwege de cel waaraan de werkgever participeert.

ployeur participe. Or, dans la législation actuelle, les prépensionnés sont exclus du droit à une offre d'*outplacement* de l'employeur. De plus, il importe que les prépensionnés aient, eux aussi, droit à l'*outplacement*, même en dehors de toute restructuration. Le texte à l'examen étend ce droit aux prépensionnés de même que toutes les modalités et les conditions minimales prévues dans la CCT 82.

Chapitre 12 — ONEm — Bonus de démarrage et de tutorat

Ce chapitre met en œuvre les mesures 1 et 3 du pacte de solidarité entre les générations qui prévoit l'instauration d'un bonus de démarrage pour les jeunes et d'un bonus de tutorat pour leurs employeurs.

Le jeune qui entame une formation en alternance pendant qu'il est encore dans sa période d'obligation scolaire à temps partiel, recevra une prime à la fin de chaque année de formation réussie. Cette formation en alternance se compose d'un volet théorique (cours dans un centre d'enseignement à temps partiel ou dans un centre de formation des Classes moyennes) et d'un volet pratique (contrat d'apprentissage, convention d'insertion socioprofessionnelle ou contrat d'immersion professionnelle). La prime s'élève à 500 euros à l'issue de la première et de la seconde année de formation et à 750 euros à l'issue de la troisième année de formation.

L'employeur qui propose cette formation pratique, peut bénéficier du bonus de stage. Le bénéfice du bonus de tutorat n'est toutefois pas subordonné à la condition que le jeune réussisse son année de formation car c'est un élément sur lequel l'employeur n'a pas prise. L'employeur aura droit à son bonus de tutorat même si le jeune interrompt sa formation avant terme, mais à la condition que la formation pratique ait duré au moins trois mois. Les montants du bonus de tutorat sont les mêmes que ceux du bonus de démarrage.

Pour limiter autant que faire se peut la charge administrative et eu égard à la connexité entre ces deux mesures, la demande à introduire au bureau du chômage est commune pour les deux bonus.

Les deux mesures entreront en vigueur à partir de l'année scolaire prochaine, c'est-à-dire à partir du 1^{er} septembre 2006.

Les articles 58 et 59 forment la base légale des bonus de démarrage et de tutorat. Le Roi est habilité à fixer les modalités de ces régimes.

L'article 60, 1^o, contient une correction technique. L'article 171 de la loi-programme du 27 décembre

In de huidige wetgeving zijn de bruggepensioneerden echter uitgesloten van het recht op een outplacement-aanbod vanwege de werkgever. Bovendien is het sowieso belangrijk dat ook bruggepensioneerden — zelfs los van het herstructureringsverhaal — ook recht hebben op outplacement. Voorliggende tekst breidt dit recht, en alle modaliteiten en minimumvereisten inzake omvang ervan zoals voorzien in CAO 82, uit tot de bruggepensioneerden.

Hoofdstuk 12 — RVA — Start- en stagebonus

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregelen 1 en 3 van het Generatiepact waarin bepaald werd een startbonus voor de jongeren en een tutoraatsbonus voor hun werkgevers in te stellen.

Een jongere die een alternerende opleiding aanvat terwijl hij nog in zijn deeltijdse leerplicht is, zal een premie krijgen na elk jaar opleiding dat hij succesvol afsluit. Deze alternerende opleiding bestaat uit een theoretisch gedeelte (lessen in een centrum voor deeltijds onderwijs of in een Middenstandsopleidingscentrum) en een praktijkopleiding bij een werkgever (een leerovereenkomst, een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling of een beroepsinlevingsovereenkomst). De premie belooft 500 euro na het eerste en na het tweede opleidingsjaar en 750 euro na het derde opleidingsjaar.

De werkgever die deze praktijkopleiding aanbiedt, komt in aanmerking voor de tutoraatsbonus. Evenwel is het daarvoor niet noodzakelijk dat de jongere succesvol zijn opleidingsjaar aflegt. Daar heeft de werkgever immers geen vat op. De werkgever zal ook de tutoraatsbonus krijgen indien de jongere voortijdig zijn opleiding stopzet maar wel op voorwaarde dat de praktijkopleiding minstens drie maanden duurde. De premiebedragen zijn dezelfde als voor de startbonus.

Om de administratieve last zoveel mogelijk te beperken en gezien de duidelijke samenhang tussen beide maatregelen, wordt voor beide bonussen een gezamenlijke aanvraag ingediend bij het werkloosheidsbureau.

Beide maatregelen nemen een aanvang vanaf volgend schooljaar, dus vanaf 1 september 2006.

De artikelen 58 en 59 leggen de wettelijke basis voor de start- en tutoraatsbonus. Aan de Koning wordt de bevoegdheid verleend om deze stelsels verder uit te werken.

Artikel 60, 1^o, bevat een technische correctie. Er was immers gebleken dat artikel 171 van de program-

2004 a en effet inséré un point *u*) à l'article 7, § 1^{er}, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1994, alors qu'il y avait déjà un point *u*). Cette erreur est à présent rectifiée.

L'article 60, 2^o, ajoute à l'article 7, § 1^{er}, un point *w*) chargeant l'ONem d'assurer le paiement des bonus de démarrage et de tutorat.

Chapitre 13 — Convention de premier emploi

Un amendement du gouvernement, qui a été adopté à la Chambre des représentants, a inséré dans le texte un chapitre relatif à la convention de premier emploi. Cet amendement met en œuvre les affinements qui se sont dégagés de la réunion du cabinet restreint du 17 novembre 2005.

Au cours des séances d'affinement du pacte de solidarité entre les générations, il a été décidé d'accorder une réduction de charges supplémentaire pour plusieurs groupes de jeunes travailleurs qui éprouvent des difficultés à trouver un premier emploi. Il s'agit de jeunes très peu qualifiés, de jeunes moins qualifiés d'origine étrangère et de jeunes moins qualifiés handicapés. Par jeune très peu qualifié, on entend le jeune qui est au maximum détenteur d'un certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire ou au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire à horaire réduit.

Alors que la réduction de charges qui est accordée actuellement pour les jeunes faisant l'objet d'une convention de premier emploi s'élève à 1 000 euros par trimestre pendant 8 trimestres, cette réduction de charges pour les jeunes très peu qualifiés s'élève à 1 000 euros pendant 16 trimestres, soit le double.

De plus, une indemnité d'attente forfaitaire activée de 350 euros par mois peut également être octroyée.

Les conditions à cet égard sont les suivantes :

— il doit s'agir d'une convention de premier emploi à temps plein, d'une durée minimale de 6 mois;

— l'embauche a lieu durant la période de 21 mois à compter du moment où le jeune devient demandeur d'emploi et disponible sur le marché du travail.

On ne vérifie pas si les études ouvrant ce droit sont terminées, il suffit que le jeune entre en ligne de compte pour la réduction de charges supplémentaire précitée.

L'indemnité d'attente forfaitaire est octroyée pendant 6 mois.

Ces mesures entreront en vigueur le 1^{er} avril 2006.

mawet van 27 december 2004 een littera *u*) invoegde in artikel 7, § 1, van de besluitwet van 28 december 1994, terwijl deze littera *u*) reeds bestond. Dit wordt nu rechtgezet.

Artikel 60, 2^o, voegt aan artikel 7, § 1 een littera *w*) toe dat de RVA tot taak geeft de betaling te verzekeren van de start- en tutoraatsbonussen.

Hoofdstuk 13 — Startbanenovereenkomst

Via een regeringsamendement dat werd aanvaard in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd een hoofdstuk met betrekking tot de startbanenovereenkomst ingevoegd. Dit amendement geeft uitvoering aan de verfijningen van het Kernkabinet van 17 november 2005.

Tijdens de verdere verfijningen aan het Generatiepact werd besloten tot een extra lastenverlaging voor een aantal groepen van jonge werknemers die moeilijk aan een eerste job geraken. Het gaat om erg laaggeschoolde jongeren, laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst en laaggeschoolde mindervalide jongeren. Onder erg laaggeschoolde jongeren verstaat men de laaggeschoolde jongeren met maximaal een getuigschrift van de tweede graad van het secundaire onderwijs of maximaal een getuigschrift van deeltijds secundair onderwijs.

Terwijl de huidige lastenverlaging voor laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst 1 000 euro per kwartaal bedraagt gedurende 8 kwartalen, zal deze lastenverlaging van 1 000 euro voor de erg laaggeschoolde jongeren gedurende 16 kwartalen worden toegekend. Dubbel zolang dus.

Daarbovenop kan een geactiveerde forfaitaire wachttuitkeringen van 350 euro per maand toegekend worden.

De voorwaarde hiervoor zijn :

— het gaat om een voltijdse startbaanovereenkomst met een minimale duur van 6 maanden;

— de aanwerving gebeurt in de periode van 21 maanden vanaf het ogenblik dat de jongere werkzoekend en beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Er wordt niet getoetst of rechteopende studies beëindigd zijn, het volstaat dat de jongere in aanmerking komt voor de voormelde extra lastenverlaging.

De forfaitaire wachttuitkering wordt toegekend gedurende 6 maanden.

Deze maatregelen zullen ingaan vanaf 1 april 2006.

De plus, il a été convenu d'abaisser de 26 à 25 ans l'âge jusqu'auquel le jeune est comptabilisé dans le cadre de l'obligation d'occuper des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi. De cette manière, l'employeur sera incité à embaucher plus de jeunes travailleurs et cela fera augmenter le nombre de jeunes moins qualifiés. Sur avis des gouvernements de communauté et de région, cet âge pourra être modulé de 24 à 26 ans en fonction de la région.

Cette mesure sortira ses effets le 1^{er} juillet 2006 afin que les employeurs puissent procéder en temps voulu aux engagements nécessaires afin d'avoir suffisamment de jeunes dans leurs effectifs.

La plupart des dispositions exposées ci-dessus seront réglées par voie d'arrêté royal. Les arrêtés royaux en question sont actuellement transmis pour avis au Conseil national du travail. L'amendement déposé qui insère un chapitre 13 dans la loi relative au pacte de solidarité entre les générations règle deux choses :

L'article 62 introduit la notion de «jeune très peu qualifié» dans la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

L'article 63 modifie l'article 39 de cette même loi du 24 décembre 1999, qui contient les dispositions légales relatives à l'obligation d'occuper des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi. La modification vise à porter la limite d'âge de 26 à 25 ans et habilite le Roi à augmenter ou à diminuer cet âge d'un an sur avis du gouvernement régional compétent.

Chapitre 14 — Complément de reprise du travail

Ce chapitre met en œuvre les mesures 61 et 62 du pacte de solidarité entre les générations. Un complément de reprise du travail est déjà payé aux travailleurs plus âgés qui ont droit à une prime d'ancienneté et qui reprennent le travail en qualité de travailleur salarié. Ce complément est toutefois réservé aux travailleurs qui sont chômeurs complets depuis au moins un an. Dans un certain nombre de cas, ce régime a pour conséquence que le stimulant de reprendre le travail durant la première année de chômage est limité. Le travailleur plus âgé constate parfois qu'il n'y a pas de différence significative entre le montant des allocations de chômage qu'il touche et le salaire net qu'il gagnerait s'il retournait travailler.

Grâce au complément de reprise du travail, on va essayer à l'avenir d'inciter les demandeurs d'emploi à retravailler plus rapidement. Le travailleur plus âgé pourra immédiatement faire valoir ses droits et ne devra plus totaliser une année de chômage avant d'avoir droit à ce complément.

Bovendien is overeen gekomen om de leeftijd tot de welke een jongere meetelt voor de startbaanverplichting, te verlagen van 26 jaar naar 25 jaar. De werkgever zal op deze manier ertoe aangezet worden om meer jonge werknemers aan te werven en ook het aantal lagergeschoolde jongeren zal hierdoor stijgen. Op advies van de deelregeringen, kan deze leeftijd gemoduleerd worden volgens de regio tot 24 jaar of tot 26 jaar.

Deze maatregel heeft zijn effect vanaf 1 juli 2006 zodat de werkgevers tijdig de nodige aanwervingen kunnen doen om een voldoende aantal jongeren in dienst te hebben.

De meeste van bovenstaande bepalingen zullen bij koninklijke besluiten worden geregeld. Deze koninklijke besluiten zijn nu verstuurd naar de Nationale Arbeidsraad voor advies. Het ingediende amendement dat een hoofdstuk 13 invoegt in de wet betreffende het Generatiepact, regelt evenwel twee zaken :

Artikel 62 introduceert het begrip «erg laag geschoolde jongere» in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

Artikel 63 wijzigt artikel 39 van diezelfde wet van 24 december 1999. Artikel 39 bevat de wettelijke bepalingen betreffende de startbaanverplichting. De wijziging heeft tot doel de leeftijd van 26 jaar naar 25 jaar te brengen en geeft de koning de bevoegdheid om deze leeftijd met één jaar te verhogen of te verlagen op advies van de bevoegde gewestregering.

Hoofdstuk 14 — Werkhervattingstoeslag

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregelen 61 en 62 van het Generatiepact. Een werkhervattingstoeslag wordt vandaag reeds betaald aan oudere werknemers die recht hebben op anciënniteitstoeslag en het werk hervatten als werknemer. Die toeslag is echter enkel bestemd voor werknemers die reeds minstens één jaar volledig werkloos zijn. Die regeling heeft in een aantal gevallen voor gevolg dat de stimulans om binnen het eerste jaar werkloosheid opnieuw aan de slag te gaan gering is. De oudere werknemer stelt soms vast dat er geen significant verschil is tussen het bedrag van de ontvangen werkloosheidsuitkeringen en het netto-loon dat hij kan verdienen als hij weer aan het werk gaat.

In de toekomst zal met de werkhervattingstoeslag gepoogd worden werkzoekenden aan te zetten sneller opnieuw aan de slag te gaan. De oudere werknemer zal onmiddellijk zijn aanspraken kunnen laten gelden en moet dus geen jaar werkloosheid meer totaliseren. vooraleer recht te hebben op de toeslag.

Ce complément pourra être octroyé à l'avenir aux chômeurs :

- qui reprennent le travail en service salarié;
- et qui s'établissent en tant qu'indépendant en fonction principale.

Les autres conditions d'octroi du complément demeurent inchangées.

L'arrêté-loi du 28 décembre 1944 est adapté afin de permettre d'effectuer le paiement aux chômeurs qui s'établissent comme indépendant à titre principal. Les nouvelles règles d'octroi seront fixées dans la réglementation relative au chômage.

Chapitre 15 — Fonds de participation

Ce chapitre met en œuvre les mesures 8, 9 et 10 du pacte de solidarité entre les générations. Il augmente de 500 000 euros les moyens du fonds de participation, ce qui les portera à 1 981 000 euros en 2006.

Grâce à ces mesures, les jeunes désireux de démarrer une activité indépendante seront mieux soutenus par le biais du Fonds de participation.

— Le fait de bénéficier d'une indemnité d'attente de l'ONem ne fait désormais plus obstacle à ce que le jeune en question perçoive simultanément une indemnité de frais du Fonds de participation durant la phase préparatoire.

— Le montant du prêt sans intérêt servant à assurer la subsistance du jeune au démarrage est doublé, ce qui le porte à 4 500 euros.

— La période de soutien du jeune par le Fonds de participation après le démarrage est portée à 24 mois.

Les 500 000 euros supplémentaires qui sont affectés au fonds de participation devront servir à couvrir les frais supplémentaires supportés par ledit fonds à la suite de l'instauration des présentes mesures.

S'agissant de la possibilité de cumuler l'indemnité d'attente de l'ONem et une indemnité de frais du fonds de participation, un arrêté royal réglant cette question est actuellement en préparation. Cet arrêté royal adaptera l'article 45, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Chapitre 16 — Travail intérimaire dans le cadre d'un trajet de mise au travail

Ce chapitre ne met pas à exécution une mesure du pacte des générations, mais il s'inscrit pourtant parfaitement dans le cadre de la concertation sociale, étant donné qu'il finalise l'accord interprofessionnel

De toeslag zal in de toekomst kunnen toegekend worden aan werklozen :

- die opnieuw in loondienst aan het werk gaan;
- en die zich vestigen als zelfstandige in hoofdberoep.

De andere toekenningsvoorwaarden voor de toeslag blijven ongewijzigd.

De Besluitwet van 28 december 1944 wordt aangepast om de betaling mogelijk te maken aan werklozen die zich vestigen als zelfstandige in hoofdberoep. De nieuwe toekenningsregels worden vastgelegd in de werkloosheidsreglementering.

Hoofdstuk 15 — Participatiefonds

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregelen 8, 9 en 10 van het Generatiepact. Dit hoofdstuk verhoogt de middelen binnen het Participatiefonds met 500 000 euro en zal daardoor komen op 1 981 000 euro in 2006.

Jongeren die een zelfstandige activiteit willen beginnen, worden met deze maatregelen via het Participatiefonds sterker ondersteund :

— Voortaan is het niet langer een beletsel om van een wachtuitkering van de RVA te genieten en tegelijk een onkostenvergoeding van het Participatiefonds tijdens de voorbereidingsfase te ontvangen.

— De renteloze lening voor het levensonderhoud bij de start wordt verdubbeld tot 4 500 euro.

— De ondersteuningsperiode door het Participatiefonds na de start wordt verlengd tot 24 maanden.

De extra 500 000 euro die wordt toegewezen aan het participatiefonds moeten dienen om de extra kosten voor dit Participatiefonds ten gevolge van deze maatregelen te dekken.

Wat betreft de cumulatiemogelijkheid tussen de RVA-wachtuitkering en een onkostenvergoeding vanwege het participatiefonds, is momenteel een koninklijk besluit in voorbereiding. Dit koninklijk besluit zal artikel 45, § 1 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering aanpassen.

Hoofdstuk 16 — Uitzendarbeid in het kader van een tewerkstellingstraject

Dit hoofdstuk geeft geen uitvoering aan een maatregel van het Generatiepact maar kadert wel in het sociaal overleg, aangezien het een verdere uitvoering is van het interprofessioneel akkoord 2004-2005. Naar aanleiding

2004-2005. À cette occasion, le gouvernement a mis à disposition 5 millions d'euros pour des mesures visant à favoriser la mise au travail de personnes handicapées. La loi portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale a créé un fonds auprès de l'ONSS (avec un compte distinct) et a prévu l'installation d'un comité de gestion qui pourra préciser l'affectation des moyens de ce fonds.

L'article 66 de cette loi du 3 juillet 2005 dispose que le fonds a pour objet, sans que les moyens disponibles puissent être dépassés, de maintenir les personnes handicapées au travail ou de les aider à trouver un emploi par l'octroi d'une intervention financière aux employeurs qui occupent ou désirent occuper une ou plusieurs personnes handicapées. »

Lors de la concertation avec les partenaires sociaux et la cellule stratégique du ministre de même qu'avec certains experts concernant l'affectation des moyens, on a constaté qu'il existait déjà un large éventail de subventions et d'interventions, tant fédérales que régionales, en vue de favoriser l'emploi des personnes handicapées. La forme la plus connue est la subvention en vue de réduire le coût salarial dans le cadre de la CCT n° 26. Mais simultanément, on a constaté que ce large éventail manque de clarté sur le terrain.

C'est pourquoi on s'est demandé si une partie des moyens en question ne pourrait pas être affectée à la création d'un centre d'expertise doté d'un portail unique qui guiderait à la fois les employeurs et les travailleurs dans l'embrouillamini des réglementations et mettrait en place des actions de sensibilisation sur la base de bonnes pratiques. Le présent projet crée la base légale que cela requiert.

On profite de l'occasion pour répondre également à une autre question que se posent les partenaires sociaux, en déchargeant l'ONSS de la gestion de ce fonds parce qu'elle ne relève pas des missions fondamentales qui lui incombent. Le présent projet vise à transférer au SPF Sécurité sociale la gestion du fonds de promotion de l'accès au travail pour des personnes handicapées. L'Office national de sécurité sociale continue d'exécuter les opérations financières proprement dites.

Chapitre 17 — Mise à disposition dans le cadre d'un trajet de mise au travail

Ce chapitre met à exécution la mesure 66 du pacte des générations. Il permet de recourir à la mise à disposition dans le cadre d'un trajet de mise au travail financé par la région. Le but poursuivi est le même que celui de la nouvelle réglementation relative au travail intérimaire, à savoir encourager les trajets d'insertion pour les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration.

daarvan heeft de regering 5 miljoen euro ter beschikking gesteld voor maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap. Via de wet houdende diverse maatregelen betreffende het sociaal overleg is een fonds opgericht bij de RSZ (met een aparte rekening) en werd voorzien dat een beheerscomité zal geïnstalleerd worden dat kan aanduiden waarvoor de middelen van dat fonds worden aangewend.

Artikel 66 van die wet van 3 juli 2005 stelt « Het fonds heeft tot doel, zonder dat de beschikbare middelen kunnen worden overschreden, personen met een handicap aan het werk te houden of aan het werk te helpen door middel van het toekennen van een financiële tegemoetkoming aan werkgevers die een persoon of personen met een handicap te werk stellen of willen te werk stellen. »

In het overleg met de sociale partners en de beleidscel van de minister en met een aantal deskundigen met betrekking tot de aanwending van de middelen, is vastgesteld dat er reeds een brede waaier aan subsidies en tussenkomsten, zowel federaal als regionaal, bestaan ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap. De bekendste vorm is de loonkostsubsidie in het kader van CAO 26. Maar tegelijkertijd werd vastgesteld dat er op het werkveld onvoldoende overzicht bestaat in die brede waaier.

Vandaar is de vraag gerezen of een gedeelte van de bedoelde middelen niet kan aangewend worden ter oprichting van een expertise-centrum met een unieke portaalsite die zowel werkgevers als werknemers wegwijs maakt in het kluwen van regelgevingen en ook sensibiliserende acties opzet op basis van « good-practices ». Voorliggend ontwerp creëert daartoe de wettelijke basis.

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om ook een andere vraag van de sociale partners te honoreren, namelijk door het beheer van het fonds weg te halen bij de RSZ omdat dit niet tot de kern-opdrachten behoort van deze instelling. Dit ontwerp heeft tot doel het beheer van het fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap te lokaliseren binnen de FOD Sociale Zekerheid. De financiële verrichtingen blijven op zichzelf uitgevoerd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Hoofdstuk 17 — Terbeschikkingstelling in het kader van een tewerkstellingstraject

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan de maatregel 66 van het Generatiepact. Dit hoofdstuk maakt het mogelijk om terbeschikkingstelling te gebruiken in het kader van een door het Gewest erkend tewerkstellingstraject. Hierbij wordt hetzelfde doel nagestreefd als bij de nieuwe regeling over uitzendarbeid, met name het aanmoedigen van inlooptrajecten voor de niet werkende werkzoekende en de leefloontrekkers.

— Durée : limitée, le Roi peut préciser une durée limitée.

— Groupes cibles : les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles.

— Les dispositions relatives aux conditions salariales et aux conditions de travail sont les mêmes que celles déterminées dans une mise à disposition autorisée déjà existante.

— L'accord relatif à la mise à disposition doit être approuvé par le service régional de l'emploi.

L'article 69 se base sur l'article de la loi du 24 juillet 1987 qui règle la mise à disposition autorisée. Cet article permet une nouvelle dérogation à l'interdiction de mise à disposition en offrant les garanties nécessaires pour les travailleurs.

Le § 1^{er} permet une dérogation à l'interdiction de principe de mise à disposition dans le cadre d'un trajet de mise au travail agréé par la région. Ce n'est possible que pour une durée limitée. Le Roi peut préciser la notion de durée limitée.

Le § 2 détermine les groupes cibles : demandeurs d'emploi sans travail, bénéficiaires du revenu d'intégration dans le cadre d'un trajet de mise au travail. Le Roi peut modifier des groupes cibles après délibération en Conseil des ministres.

Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur doit être établi par écrit avant le début du contrat en question et stipule qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs.

Le § 3 dispose que l'utilisateur est tenu d'avertir au moins 24 heures avant la mise à disposition le fonctionnaire compétent et d'informer la délégation syndicale. Il est précisé que la mise à disposition ne peut pas être utilisée pour remplacer d'autres travailleurs chez l'utilisateur.

Le § 4 prévoit que pendant la période de mise à disposition, l'utilisateur est responsable de l'application de la législation relative à la durée du travail, aux règlements du travail et à la loi sur le bien-être.

Le § 5 fixe les conditions et la durée de la mise à disposition. La nature de la mission doit être fixée par écrit, approuvée par le service régional de l'emploi et signée avant le début de la mise à disposition par les trois parties concernées.

Le § 6 prévoit que le contrat de travail liant le travailleur à l'employeur reste applicable pendant la période de mise à disposition, mais l'utilisateur est solidairement responsable du paiement des cotisations

— Duur : Beperkt, de Koning kan de beperkte duur preciseren.

— Doelgroepen : niet werkende werkzoekenden en leefloontrekkers. De Koning kan doelgroepen wijzigen.

— De bepalingen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden zijn dezelfde als deze bepaald in reeds bestaande toegelaten terbeschikkingstelling.

— overeenkomst over terbeschikkingstelling moet goedgekeurd worden door de gewestelijke bemiddelingsdienst.

Artikel 69 is gebaseerd op het artikel in de wet van 24 juli 1987 dat de toegelaten terbeschikking regelt. Het artikel maakt een nieuwe uitzondering mogelijk op het verbod op terbeschikkingstelling met de nodige garanties voor werknemers.

De eerste paragraaf staat uitzondering toe op principiële verbod op ter beschikkingstelling in kader van een door Gewest erkend tewerkstellingstraject. Dit kan slechts voor beperkte tijd. De Koning kan het begrip beperkte tijd preciseren.

De tweede paragraaf bepaalt doelgroepen : niet-werkende werkzoekenden en leefloontrekkers in een tewerkstellingstraject. De Koning kan doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer moet schriftelijk voor de aanvang van de overeenkomst worden afgesloten en vermeldt dat deze is gesloten voor het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De derde paragraaf bepaalt dat de gebruiker minstens 24 uur voor de ter beschikkingstelling de bevoegde ambtenaar moet verwittigen en de vakbondsafvaardiging in kennis stellen. Er wordt expliciet bepaald dat ter beschikkingstelling niet mag gebruikt worden ter vervanging van andere werknemers bij de gebruiker.

De vierde paragraaf bepaalt dat de gebruiker gedurende de ter beschikkingstelling verantwoordelijk is voor toepassing van de wetgeving op arbeidsduur, arbeidsreglementen en welzijnswet.

In de vijfde paragraaf worden de voorwaarden en duur van de ter beschikkingstelling bepaald. De aard van de opdracht moet worden vastgesteld in geschrift, goedgekeurd door gewestelijke bemiddelingsdienst en ondertekend voor aanvang van ter beschikkingstelling door de drie betrokken partijen.

De zesde paragraaf stipuleert dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever blijft gelden tijdens de ter beschikkingstelling maar de gebruiker is hoofdelijk aansprakelijk voor betaling van

sociales et des salaires. Si ce salaire est plus élevé chez l'utilisateur, c'est son montant qui doit être payé, sinon, c'est le salaire de celui qui met le travailleur à disposition qui s'applique.

Le § 7 précise que si l'utilisateur fait effectuer par des travailleurs mis à sa disposition du travail en contradiction avec les dispositions de cet article, il est considéré comme étant lié par un contrat de travail de durée indéterminée. C'est là un mécanisme de sanction.

Le travailleur peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnisation.

Un arrêté d'exécution peut être pris pour les éléments suivants :

— fixer une durée limitée (par exemple de six mois à un an)

— modifier les groupes cibles (après délibération en Conseil des ministres)

Chapitre 18 — Exceptions au champ d'application du titre IV

Ce chapitre a été inséré à l'occasion d'un amendement gouvernemental déposé à la Chambre des représentants; il habilite le Roi à exclure du champ d'application de ce titre ou de chapitres de ce titre qu'il détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, tous ou certains organismes d'intérêt public relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et assurant des services d'intérêt général.

La justification en est qu'en dépit du fait que certains organismes d'intérêt public relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il doit être possible de les dispenser de l'application de ce titre ou de certains chapitres de ce titre, étant donné que le pacte des générations ne s'adresse qu'au secteur privé au sens strict, et non aux organismes qui assurent l'intérêt public, et que l'on ne peut pas anticiper sur d'éventuelles mesures ultérieures qui toucheront le secteur public.

4. Exposé introductif de M. R. Demotte, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique

Le Titre V du projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations contient diverses dispositions qui, dans ce pacte, relèvent des compétences du ministre.

sociale bijdragen en lonen. Indien dit loon hoger ligt bij gebruiker dan moet dit uitbetaald worden, anders blijft het loon van uitlener gelden.

De zevende paragraaf preciseert dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verondersteld wordt als de gebruiker arbeid laat uitvoeren door terbeschikkinggestelde werknemers in strijd met de bepalingen van dit artikel. Dit is een sanctionerend mechanisme.

De werknemer kan overeenkomst beëindigen zonder opzegging en zonder vergoeding.

Er kan een uitvoeringsbesluit genomen worden voor volgende elementen :

— Bepalen van beperkte duur (bijvoorbeeld zes maanden tot een jaar)

— Wijzigen van de doelgroepen (na overleg in Ministerraad)

Hoofdstuk 18 — Uitzonderingen op het toepassingsgebied van Titel IV

Dit hoofdstuk werd ingevoegd naar aanleiding van een regeringsamendement dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd ingediend en geeft aan de Koning de bevoegdheid om, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, alle of sommige instellingen van openbaar nut die ressorteren onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die diensten van algemeen belang verzekeren, uitsluiten uit het toepassingsgebied van deze titel of van de Hoofdstukken van deze Titel die Hij bepaalt.

De verantwoording hiervoor is dat niettegenstaande het feit dat sommige instellingen van openbaar nut onder de toepassing vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, moet het mogelijk zijn ze vrij te stellen van toepassing van deze titel of sommige Hoofdstukken van deze Titel, aangezien het Generatiepact zich enkel richt tot de private sector in de strikte zin en niet tot instellingen die diensten van algemeen nut verzekeren, en niet vooruitgelopen kan worden op eventuele latere maatregelen die de publieke sector betreffen.

4. Inleidende uiteenzetting door de heer R. Demotte, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

Titel V van het wetsontwerp betreffende het Generatiepact bevat verschillende bepalingen die, in dat pact, onder de bevoegdheid van de minister vallen.

Ce Titre comporte 4 chapitres, à savoir :

1. le mécanisme de liaison au bien-être ainsi que les corrections sociales;
2. la réduction supplémentaire relative aux jeunes travailleurs;
3. des mesures favorisant la mise au travail de jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand;
4. le financement alternatif de la sécurité sociale.

a) Liaison au bien-être et corrections sociales

Les corrections sociales prévues pour les années 2006 et 2007 n'impliquent, en ce qui concerne les matières relevant des compétences du ministre des Affaires sociales et de la Santé, aucune modification législative.

Les dispositions légales précisent la procédure de mise en œuvre de la liaison au bien-être ainsi que le contenu de celle-ci.

Il s'agit de l'exécution des décisions du Conseil des ministres d'Ostende auxquelles s'ajoutent des mesures qui ont été décidées à l'occasion des discussions relatives au pacte des générations.

Ces ajouts sont dus au fait qu'à partir de 2008, on se réfère au scénario choisi par la commission d'étude sur le vieillissement en vue de déterminer l'enveloppe pour l'adaptation au bien-être.

Selon les estimations du Bureau du Plan, dès 2008, 250 millions d'euros seront consacrés annuellement à ces mesures de correction et d'adaptation au bien-être des différentes allocations de remplacement.

b) Réductions de cotisations de sécurité sociale

La base juridique nécessaire est créée pour mettre en œuvre les réductions de cotisations supplémentaires en faveur des jeunes et des travailleurs âgés.

La réduction supplémentaire «travailleurs âgés» sera octroyée aux travailleurs âgés dont la rémunération ne dépasse pas 4 000 € par mois. La réduction est progressive avec l'âge.

Cette réduction entrera en vigueur le 1^{er} avril 2007.

La réduction supplémentaire pour les jeunes travailleurs est applicable à partir du 1^{er} juillet 2006.

Die titel omvat 4 hoofdstukken, te weten :

1. het mechanisme van de welvaartsvastheid en de sociale correcties;
2. de bijkomende bijdragevermindering voor de jonge werknemers;
3. maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit sector;
4. de alternatieve financiering van de sociale zekerheid.

a) Welvaartsvastheid en sociale correcties

De sociale correcties voor de jaren 2006 en 2007 impliceren, voor de aangelegenheden waarvoor de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid bevoegd is, geen enkele wetswijziging.

De wetsbepalingen preciseren de procedure voor de toepassing van de welvaartsaanpassing alsmede de inhoud ervan.

Het gaat om de uitvoering van de beslissingen van de Ministerraad van Oostende, waaraan aanvullingen zijn toegevoegd waartoe werd besloten naar aanleiding van de discussies rond het Generatiepact.

Deze aanvullingen hebben betrekking op het feit dat er vanaf 2008 wordt verwezen naar het scenario gekozen door de studiecmissie voor de vergrijzing om de enveloppe voor de welvaartsaanpassing vast te stellen.

Volgens de ramingen van het Planbureau zal vanaf 2008 jaarlijks 250 miljoen euro worden besteed aan die maatregelen van sociale correctie en welvaartsvastheid voor de diverse vervangingsinkomens.

b) Verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen

De wettelijke grondslag die nodig is voor de toepassing van de bijkomende bijdrageverlagingen ten behoeve van de jongeren en de oudere werknemers wordt tot stand gebracht.

De bijkomende doelgroepvermindering voor «oudere werknemers» zal worden toegekend aan de oudere werknemers, wier inkomen niet meer dan 4000 euro per maand bedraagt. De vermindering stijgt met de leeftijd.

Die verlaging treedt op 1 april 2007 in werking.

De bijkomende vermindering voor jonge werknemers is toepasselijk vanaf 1 juli 2006.

Cette réduction diminue avec l'âge et est accordée aux jeunes dont le salaire ne dépasse pas 1 956 € par mois.

Compte tenu des mesures visant à favoriser l'emploi des jeunes dans le secteur non marchand, la réduction supplémentaire pour jeunes travailleurs ne sera applicable que dans le secteur marchand.

c) Mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand

Le gouvernement propose d'affecter à la création d'emplois supplémentaires en faveur des jeunes peu qualifiés le montant théorique qui devrait revenir au secteur non marchand dans le cadre de la réduction supplémentaire «jeunes travailleurs».

Le mécanisme proposé s'articule autour des cinq éléments suivants :

1. pour compenser le fait que le secteur socio-marchand ne bénéficie pas de la réduction supplémentaire «jeunes», une enveloppe correspondant au montant théorique qui reviendrait au secteur non marchand est affectée à la création d'emplois supplémentaires pour les jeunes peu qualifiés;

2. compte tenu de la répartition du travail dans le secteur non marchand, les 2/3 de l'enveloppe sont destinés aux secteurs fédéraux, c'est-à-dire les hôpitaux, les maisons de repos, les maisons de repos et de soins, les soins à domicile et les centres de rééducation.

Un tiers de l'enveloppe revient aux secteurs relevant de la compétence des entités fédérées, c'est-à-dire les milieux d'accueil de la petite enfance, les maisons d'éducation et d'hébergement, les aides familiales, les entreprises de travail adapté et le secteur socioculturel;

3. pour les secteurs fédéraux, l'utilisation de l'enveloppe s'articulera autour des trois axes suivants :

— élaboration de projets globaux négociés entre les partenaires sociaux et les ministres compétents, c'est-à-dire le ministre des Affaires sociales et de la Santé publique ainsi que le ministre de l'Emploi;

— les employeurs individuels et les commissions paritaires auront l'occasion d'introduire des projets «individuels»;

— les projets devront intégrer un volet «formation». L'objectif est aussi d'augmenter le niveau de qualification professionnelle des jeunes engagés dans le cadre des projets.

Deze vermindering wordt kleiner met de leeftijd en wordt toegekend aan de jongeren met een loon van maximum 1 956 euro per maand.

Rekening houdend met de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren in de non-profit sector, zal de bijkomende vermindering voor jonge werknemers enkel van toepassing zijn in de commerciële sector.

c) Maatregelen ten voordele van de werkgelegenheid voor de laaggeschoolde jongeren in de non-profit-sector

De regering stelt voor het theoretische bedrag dat aan de non-profitsector zou moeten toekomen in het kader van de bijkomende vermindering voor «jonge werknemers» te bestemmen voor het scheppen van bijkomende banen ten behoeve van laaggeschoolde jongeren.

Het voorgestelde mechanisme omvat de volgende vijf elementen :

1. ter compensatie van het feit dat de social profit-sector niet geniet van de bijkomende bijdragevermindering «jongeren» wordt een enveloppe overeenstemmend met het theoretische bedrag dat aan de non-profit sector zou toekomen toegewezen aan het scheppen van extra banen voor laaggeschoolde jongeren;

2. rekening houdend met de verdeling van het werk in de non-profit sector is 2/3e van de enveloppe bestemd voor de federale sectoren, namelijk de ziekenhuizen, de rusthuizen, de rust- en verzorgings-tehuizen, de thuisverpleging en de revalidatiecentra.

Eén derde van de enveloppe is bestemd voor de sectoren die onder de bevoegdheid van de deelgebieden ressorteren, met name de opvangstructuren voor kleine kinderen, de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, de gezinshulp, de ondernemingen met aangepast werk en de sociaal-culturele sector.

3. in de federale sectoren zal de enveloppe aan drie thema's worden besteed :

— de sociale partners en de bevoegde ministers, met name de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, alsook de minister van Werk, zullen onderhandelen over het opstarten van algemene projecten;

— individuele werkgevers en de paritaire comités zullen «individuele» projecten kunnen indienen;

— de projecten moeten een onderdeel «opleiding» bevatten. Het ligt tevens in de bedoeling de scholingsgraad te verhogen van de jongeren die in dienst worden genomen in het kader van de projecten.

3. pour les secteurs qui relèvent de la compétence des entités fédérées, on applique les mêmes principes, mais la réglementation tient compte des compétences des entités fédérées.

4. les décisions concrètes d'attribution des emplois, d'affectation des enveloppes seront prises par le Conseil des ministres;

5. les arrêtés d'exécution seront pris après délibération en Conseil des ministres.

d) Financement alternatif

Le texte aborde le financement alternatif du point de vue du «contrat de solidarité entre les générations» mais reprend aussi les composantes budgétaires inhérentes à la préfiguration du budget 2006.

1. L'axe de force «élargissement de la base de financement alternatif» de la sécurité sociale tel que repris dans le contrat se traduit par trois points :

— l'attribution aux gestions globales, dès 2006, de 15 % des revenus du précompte mobilier. Cette attribution ne pourra être inférieure à 430,4 millions d'euros en 2006;

— un renforcement, dès 2006, du financement alternatif des soins de santé de 255,9 millions d'euros supplémentaires en provenance des accises tabac;

— le principe du transfert des gains en fiscalité obtenus suite aux effets retours des réductions de cotisations sociales consenties. Il y aura donc, dès 2007, un transfert du produit de l'IPP et de l'ISoc vers la Gestion globale des travailleurs salariés.

2. Les mesures concernant le budget 2006 sont les suivantes :

— un financement alternatif spécifique ONEm destiné à cofinancer les dépenses en matière de congé-éducation payé;

— comme en 2004 et en 2005, on continue de concentrer à l'INAMI l'ensemble des paiements vers les institutions.

Ainsi, les « initiatives d'habitation protégée » rejoignent le prix de journée des hôpitaux et celui des maisons de soins psychiatriques. Le financement alternatif est adapté en conséquence.

— introduction, à la section « allocations familiales », du montant supplémentaire 2006 tel qu'il avait été prévu au Conseil extraordinaire d'Ostende.

Voor de sectoren die onder de bevoegdheid van de deelgebieden vallen zijn dezelfde principes van toepassing maar de regeling houdt rekening met de bevoegdheden van de deeleniteiten.

4. de concrete beslissingen om personen in een functie aan te stellen, alsook om kredieten toe te wijzen, zullen door de Ministerraad worden genomen;

5. de uitvoeringsbesluiten zullen worden vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

d) Alternatieve financiering

De tekst handelt over de alternatieve financiering vanuit het standpunt van het Generatiepact, maar bevat tevens de budgettaire onderdelen van de voorafbeelding van de begroting over 2006.

1. De krachtlijn «verbreding van de alternatieve financieringsbasis» van de sociale zekerheid, die in het Pact is opgenomen, wordt gerealiseerd in drie punten :

— vanaf 2006 wordt 15 % van de ontvangsten van de roerende voorheffing toegekend aan de « Globale Beheren ». Dat bedrag mag in 2006 niet lager zijn dan 430,4 miljoen euro;

— een verhoging vanaf 2006 van de alternatieve financiering van de gezondheidszorg ten belope van 255,9 miljoen euro, die afkomstig zijn van de tabaksaccijns;

— het beginsel van de overdracht van de belastingontvangsten gegenereerd door het terugverdieneffect van de toegestane verminderde sociale zekerheidsbijdragen. Vanaf 2007 zal dus een overdracht plaatsvinden van de ontvangsten van de personenbelasting en van de vennootschapsbelasting naar het « Globaal Beheer » van de werknemers.

2. Maatregelen inzake de begroting over 2006 :

— een specifieke alternatieve financiering van de RVA, die bedoeld is om de uitgave voor betaald educatief verlof mee te financieren;

— zoals in 2004 en 2005 zullen ook in 2006 alle betalingen aan de instellingen door het RIZIV worden uitgevoerd.

Zo worden de « initiatieven inzake beschut wonen » opgenomen in de financieringsregeling van de ligdagprijs in de ziekenhuizen en die van de psychiatrische verzorgingstehuizen. De alternatieve financiering wordt dienovereenkomstig aangepast.

— de instelling in de afdeling « kinderbijslag » van bijkomende kredieten over 2006, zoals bepaald op de buitengewone Ministerraad van Oostende.

3. Enfin, ce chapitre traite de deux points spécifiques à la sécurité sociale des travailleurs indépendants :

— Comme chaque année, le bonus du régime découlant de l'accroissement du financement alternatif est affecté au remboursement accéléré de la dette que le régime affiche encore à l'égard de l'État.

Un montant de près de 62,8 millions d'euros est affecté à ce remboursement accéléré.

— Le second point instaure un financement alternatif en faveur de la mesure consistant à octroyer des titres-services aux chefs d'entreprise indépendantes dans le cadre de l'aide à la maternité.

III. DISCUSSION GÉNÉRALE

1. Pensions des travailleurs indépendants

Mme Van de Castele se réjouit de ce que l'actuel projet de loi supprime partiellement la pénalisation des travailleurs indépendants, qui voyaient le montant de leur pension réduit de 5 % pour chaque année de mise à la retraite antérieure à leur 65^e anniversaire. Elle-même avait en effet déjà déposé une proposition de loi visant à supprimer entièrement cette pénalisation, parce que celle-ci constituait une grave discrimination par rapport aux travailleurs salariés pour qui le système en question avait déjà été supprimé auparavant. Par ailleurs, son ambition reste de motiver aussi bien les travailleurs indépendants que les travailleurs salariés à travailler plus longtemps. Sur ce point, la mesure proposée peut donner un signal erroné, puisque les travailleurs indépendants âgés de plus de 50 ans sont en moyenne plus longtemps actifs, non seulement parce qu'ils n'ont pas droit à l'une ou l'autre forme de prépension, mais aussi parce qu'ils touchent généralement des pensions moins élevées, notamment en raison de ce système de pénalisation.

Mme Laruelle, ministre de l'Agriculture et les Classes moyennes, ajoute qu'elle est consciente de ces situations et que c'est la raison pour laquelle, chaque fois que c'est possible, elle essaie, avec le ministre des Affaires sociales, d'établir un parallélisme entre la sécurité sociale des indépendants et celle des travailleurs salariés. Ce sera le cas à partir de 2008 pour la liaison au bien-être. Pour 2006 et 2007, une enveloppe a été prévue dans le budget.

Dans la presse, l'administrateur délégué d'UNIZO s'est exprimé en ces termes :

« Nous sommes effectivement très satisfaits, mais ce n'est là qu'un premier pas. Pour la première fois depuis des années, on a vraiment tenu compte des indépendants, même si la discrimination n'a pas encore totalement disparu. » (*traduction*)

3. Ten slotte herneemt dit hoofdstuk twee punten specifiek omtrent de sociale zekerheid van zelfstandigen :

— zoals elk jaar, wordt de bonus van het stelsel voortvloeiend uit de verhoging van de alternatieve financiering gebruikt voor een versnelde terugbetaling van de schuld die het stelsel ten aanzien van de Staat nog heeft.

Er wordt bijna 62,8 miljoen euro aan deze versnelde terugbetaling besteed.

— Het tweede punt voert een alternatieve financiering in voor de financiering van de maatregel waarmee men dienstencheques wil toekennen aan zelfstandig ondernemende vrouwen in het kader van ondersteuning bij het moederschap.

III. ALGEMENE BESPREKING

1. Pensioenen der zelfstandigen

Mevrouw Van de Castele spreekt haar tevredenheid uit over het feit dat de bestraffing van zelfstandigen, met name het inleveren van 5 % van het pensioenbedrag voor elk jaar dat zij vóór hun 65e met pensioen gaan in dit wetsontwerp voor een deel wordt weggewerkt. Zij heeft immers zelf een wetsvoorstel ingediend dat die penaliserende bepaling volledig schrapt omdat het hier om een ernstige discriminatie gaat ten opzichte van de werknemers voor wie dit systeem al vroeger werd opgeheven. Anderzijds blijft het haar ambitie zowel zelfstandigen als werknemers te motiveren om langer te werken. Deze maatregel kan wat dat betreft en verkeerd signaal geven. Zelfstandige 50-plussers blijven immers gemiddeld veel langer actief omdat zij niet alleen geen recht hebben op één of andere vorm van brugpensioen maar ook veelal lagere pensioenbedragen krijgen onder meer ook door dit systeem van penaliserende bepaling.

Mevrouw Laruelle, minister van Landbouw en Middenstand, voegt eraan toe dat zij zich bewust is van die toestand. Dat is overigens de reden waarom zij zoveel als mogelijk in overleg met de minister van Sociale Zaken een parallelisme tot stand probeert te brengen tussen de sociale zekerheid voor zelfstandigen en die voor werknemers. Dat zal zo zijn vanaf 2008 voor de welvaartvastheid. Voor 2006 en 2007 werd een bedrag opgevoerd op de begroting.

De gedelegeerd bestuurder van UNIZO heeft het als volgt in de pers geformuleerd :

« We zijn inderdaad bijzonder tevreden maar dit is slechts de eerste stap. Maar voor het eerst sinds jaren is er echt rekening gehouden met zelfstandigen, al is de discriminatie nog niet helemaal weggewerkt ».

Il y a certes encore beaucoup de travail. Mais à titre d'exemple, supprimer la pénalisation de 5 % par an coûterait 170 millions d'euros à comportement identique. Or, le gouvernement a déjà investi beaucoup dans le statut social des indépendants sous l'actuelle législation.

La combinaison d'une pension plus basse et d'une pénalisation en cas de prépension oblige les travailleurs indépendants à travailler plus longtemps. C'est pourquoi de nombreux travailleurs indépendants sont vulnérables.

2. Pensions

Mme Van de Castele évoque des actions récentes qui étaient motivées par l'argument selon lequel ce sont surtout les femmes qui, en raison de leurs choix pour le travail à temps partiel et pour les interruptions de carrière, bénéficient d'un droit plus limité à la prépension. Cette motivation est toutefois erronée : en raison, précisément, de ce handicap, elles n'entraient pratiquement jamais en ligne de compte pour la prépension — elles représentaient moins de 1 % dans ce régime —, de sorte que les mesures gouvernementales en matière de prépension ne peuvent pas non plus les atteindre dans leurs droits. L'intervenante constate que le Pacte de solidarité entre les générations prévoit une période de transition permettant de mettre la barre un peu moins haut pour les femmes. Elle aimerait savoir si des études ont déjà été menées pour s'assurer de la compatibilité des mesures en question avec les règles européennes en matière de non-discrimination en fonction de l'âge, telles qu'elles sont interprétées par la Cour de Justice européenne.

M. Toubback, ministre de l'Environnement et des Pensions, fait référence à la mesure qui a déjà été prise en ce qui concerne l'uniformisation de l'âge de la pension pour les hommes et les femmes, étalée sur une période déterminée. On a tenu compte, dans ce cadre, des différences de carrière entre les hommes et les femmes. Cette façon de procéder n'a jamais fait l'objet de la moindre objection au niveau européen, puisqu'on peut très bien réserver un traitement différent à des situations différentes sans qu'il soit question de discrimination. Le régime transitoire actuel contient dès lors deux réglementations différentes, justifiées par les différences de carrière — lesquelles tendent toutefois à s'amenuiser — sans que les autorités européennes aient formulé la moindre objection à leur rencontre.

Le ministre concède qu'il serait préférable d'améliorer le régime de pension en faveur des femmes en général, plutôt que de leur faciliter l'accès à la prépension. Évoquant les conférences qu'il organise sur le thème « les femmes et la pension », il se dit déçu par les déclarations de certaines organisations de

Er is uiteraard nog veel werk voor de boeg. Bij wijze van voorbeeld zou het schrappen van een strafbedrag van 5 % per jaar bij gelijke houding neerkomen op een kostprijs van 170 miljoen euro. Nu is het zo dat de regering tijdens deze zittingsperiode reeds een hele investering heeft gedaan in het sociaal statuut van de zelfstandigen.

Men is in combinatie met langere pensioenen en een penalisation bij vervroegd pensioen wel verplicht langer te werken. Veel zelfstandigen zijn dan ook kwetsbaar.

2. Pensioenen

Mevrouw Van de Castele verwijst naar recente acties, die werden gemotiveerd door het argument dat vooral vrouwen, omwille van hun deeltijdse en gebroken loopbanen, minder recht hebben op het brugpensioen. Dit is evenwel een verkeerde motivatie : juist omwille van deze handicap kwamen zij vrijwel nooit in aanmerking voor een brugpensioen — hun aandeel bedroeg minder dan 1 % — waardoor hun rechten ook niet kunnen geschaad worden door de regeringsmaatregelen inzake het brugpensioen. Zij stelt vast dat in het Generatiepact een overgangperiode wordt voorzien om voor vrouwen de lat wat lager te leggen. Zij informeert of er reeds studiewerk is verricht over de bestaanbaarheid daarvan met de Europese regels inzake niet-discriminatie op het vlak van leeftijd, zoals deze worden geïnterpreteerd door het Europese Hof van Justitie.

De heer Toubback, minister van Leefmilieu en Pensioenen, verwijst naar de reeds eerder genomen maatregel met betrekking tot het gelijk trekken van de pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen, gespreid over een bepaalde termijn. Daarbij werd rekening gehouden met de verschillen in loopbaan tussen mannen en vrouwen. Hiertegen werd op het Europese niveau nooit een bezwaar geformuleerd : men mag immers verschillende situaties op een verschillende wijze behandelen zonder dat er sprake is van discriminatie. De huidige overgangsregeling bevat dan ook twee verschillende regelingen omwille van de verschillen in loopbaan, die weliswaar naar mekaar toegroeien, zonder dat hiertegen enig bezwaar vanuit de Europese autoriteiten werd geformuleerd.

De minister is het erme eens dat het beter is om de pensioenregeling voor vrouwen in het algemeen te verbeteren, eerder dan hen makkelijker toegang te verlenen tot het brugpensioen. Hij verwijst naar de conferenties die hij organiseert rond het thema « vrouwen en pensioen » en verklaart teleurgesteld te

femmes, entre autres, selon lesquelles le Pacte de solidarité entre les générations aurait oublié les femmes. Rien n'est moins vrai, en effet, puisque la plupart des réglementations spécifiques s'inspirent précisément des carrières des femmes.

Mme De Schamphelaere partage le point de départ du gouvernement de maintenir les gens plus longtemps et plus intensivement au travail, et elle souligne la nécessité de les informer des conséquences de leur carrière sur leurs droits à la pension. Elle reconnaît que le ministre fait des efforts dans ce domaine, surtout en ce qui concerne les plus de 55 ans, mais elle insiste pour que l'on informe plus largement les intéressés, notamment sur les mesures contenues dans le projet à l'examen, comme le bonus de pension ou l'adaptation des plafonds de pension.

Le ministre partage cet avis. Il estime qu'il faut davantage conscientiser les gens, non seulement quant aux effets sur le calcul de leur propre pension mais aussi quant à la réglementation générale des pensions.

Mme Van de Castele souligne également la nécessité d'un débat ouvert sur la manière dont on tente de supprimer les inégalités entre hommes et femmes sur le plan des droits à la pension.

3. Emploi

Mme De Schamphelaere stigmatise la méthode appliquée par laquelle on présente une succession sans cesse plus rapide de lois-programmes et de lois portant des dispositions diverses ou sociales qui contiennent toute une série de mesures dans lesquelles plus personne ne se retrouve. Ce n'est pas une bonne chose pour le climat de l'emploi dans notre pays. De plus, ces mesures gouvernementales doivent être votées si rapidement par les deux chambres législatives que les députés et les sénateurs n'ont pas le temps de les examiner de manière approfondie ni de formuler d'éventuelles remarques à leur sujet.

Elle met l'accent sur les problèmes de compétences qui pourraient survenir entre l'autorité fédérale, les communautés et les régions en ce qui concerne certaines mesures figurant dans le projet à l'examen, comme, par exemple, le rôle qui est confié aux services régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. Le Conseil d'État a, lui aussi, formulé une observation à ce sujet.

En outre, il y aurait de nombreuses remarques d'ordre légistique à formuler à propos de la manière dont certaines dispositions sont rédigées. C'est le cas par exemple pour l'article 24 du projet.

Elle se demande s'il ne faudrait pas prévoir une disposition séparée afin de régler l'application de l'ensemble des dispositions pour la fonction publique,

zijn door de bewering van, onder andere, vrouwenorganisaties als zouden de vrouwen vergeten zijn in het Generatiepact. Niets is immers minder waar: de meeste specifieke regelingen zijn precies geënt op de vrouwelijke loopbanen.

Mevrouw De Schamphelaere deelt het uitgangspunt van de regering om mensen langer en meer aan het werk te houden en wijst op de noodzaak om hen te informeren op de gevolgen van hun loopbaan op hun pensioenrechten. Weliswaar doet de minister hier inspanningen, vooral naar 55-plussers, maar dringt aan om een bredere informatie te verstrekken, onder andere over de maatregelen vervat in voorliggend ontwerp zoals de pensioenbonus of de aanpassing van de pensioenplafonds.

De minister is het hiermee eens. Hij meent dat mensen meer bewust moeten worden gemaakt, niet enkel van de effecten op de eigen pensioenberekening maar ook van de algemene pensioenregeling.

Mevrouw Van de Castele dringt eveneens aan op een open debat over de wijze waarop men de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van pensioenrechten tracht weg te werken.

3. Werk

Mevrouw De Schamphelaere hekelt de gehanteerde werkwijze van mekaar steeds sneller opvolgende programmawetten en wetten houdende diverse of sociale bepalingen die een ganse reeks maatregelen bevatten waar uiteindelijk niemand zijn weg nog in terug vindt. Dit is geen goede zaak voor het werkgelegenheidsklimaat in ons land en bovendien dienen deze regeringsmaatregelen zodanig snel door de beide Wetgevende Kamers te worden goedgekeurd dat de volksvertegenwoordigers en de senatoren niet de tijd hebben om ze grondig te bestuderen en er desgevallend hun bedenkingen over te formuleren.

Zij wijst op mogelijke bevoegdheidsproblemen tussen de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten wat betreft sommige maatregelen die vervat zijn in voorliggend ontwerp, zoals bijvoorbeeld de rol die de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding krijgen toebedeeld. Ook de Raad van State maakte hierover een opmerking.

Bovendien zijn er tal van legistische opmerkingen te maken bij de redactie van sommige bepalingen, zoals bijvoorbeeld in artikel 24 van het ontwerp.

Zij vraagt zich af of er een aparte bepaling vereist is die de toepassing van een en ander regelt voor het openbaar ambt, zoals de bepaling die bij wijze van

à l'exemple de la disposition qui a été adoptée à la Chambre des représentants à titre d'amendement du gouvernement.

Mme Van de Castele partage le souci de garantir un bon contrôle parlementaire des mesures proposées par le gouvernement. Aujourd'hui, c'est une tâche quasiment impossible vu le manque de temps et le fait que le gouvernement dépose encore un certain nombre d'amendements à son propre projet au cours de la discussion.

Elle fait référence aux nombreuses discussions qui ont eu lieu en commission des Affaires sociales et au sein du groupe de travail « Vieillesse » du Sénat, au cours desquelles une large attention a été consacrée à la problématique du vieillissement et de ses conséquences sur notre marché de l'emploi (voir doc. Sénat, n° 3-886). Il s'agit d'une discussion sensible et, malheureusement, le climat social n'a pas permis que le projet de recommandations du groupe de travail conduise aussi à des recommandations de la commission. Il n'empêche que le document existant est quand même suffisamment consistant pour permettre le suivi de la politique future, notamment en ce qu'elle prévoit que, désormais, l'accent devra être mis sur les compétences et l'expérience sur le terrain, plutôt que sur l'âge, ainsi que sur la flexibilité tant de l'employeur que du travailleur.

L'intervenante souligne les différences en matière d'emploi entre le nord et le sud de notre pays. La Wallonie connaît, par exemple, un taux de chômage double de celui de la Flandre, de sorte qu'en l'absence d'emplois, les personnes se rendent moins facilement disponibles sur le marché de l'emploi. En Flandre, le problème est surtout que la formation des jeunes et des chômeurs n'est pas clairement adaptée à l'offre sur le marché de l'emploi. Il faudra évaluer si les mesures figurant dans le Pacte des générations répondent suffisamment aux attentes des deux parties du pays. De ce point de vue, il peut selon elle effectivement être nécessaire de donner plus de compétences aux régions.

Mme Van de Castele rappelle un arrêt rendu par la Cour de Justice européenne dans lequel il est question de discrimination fondée sur l'âge. La question est de savoir si un certain nombre de mesures prévues dans le Pacte des générations résisteront à ce contrôle.

Le gouvernement a, à juste titre, été attentif au problème de l'emploi des jeunes et ne s'est pas focalisé exclusivement sur la problématique de la fin de carrière. Il faut s'en réjouir. Le fait que l'on donne aux jeunes davantage de chances de travailler comme indépendant, en particulier dans notre environnement de travail favorable aux PME, est également une bonne chose.

L'intervenante se réjouit que l'on mette en œuvre des expériences en vue de sortir du schéma classique des barèmes de rémunérations. Il est apparu, en effet, que le

regeringsamendement werd aanvaard in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Mevrouw Van de Castele deelt de bekommernis van een goede parlementaire controle op de maatregelen die worden voorgesteld door de regering. Dit is nu vrijwel onmogelijk, gelet op de tijdsdruk en op het gegeven dat de regering nog tijdens de bespreking een aantal amendementen indient op het eigen ontwerp.

Zij verwijst naar de vele besprekingen in de commissie voor de Sociale Aangelegenheden en in de werkgroep « vergrijzing » van de Senaat, waar ruime aandacht werd geschonken aan de problematiek van de vergrijzing en van de gevolgen daarvan op onze arbeidsmarkt (zie stuk Senaat, nr. 3-886). Dit is een gevoelige discussie en het sociale klimaat heeft jammer genoeg niet toegelaten dat het ontwerp van aanbevelingen van de werkgroep ook hebben geleid tot aanbevelingen van de commissie. Dit neemt niet weg dat het bestaande document toch voldoende stof oplevert om het beleid in de toekomst verder op te volgen, zoals bijvoorbeeld de nadruk die voortaan op competenties en ervaring op de werkvloer, eerder dan op leeftijd, zal moeten liggen en op de flexibiliteit voor zowel de werkgever als de werknemer.

Spreekster wijst op de verschillen inzake tewerkstelling in het noorden en in het zuiden van ons land. De werkloosheid is in Wallonië bijvoorbeeld dubbel zo hoog als in Vlaanderen, waardoor men zich minder makkelijk zal ter beschikking houden van de arbeidsmarkt bij gebrek aan jobs. In Vlaanderen is het probleem vooral dat de opleiding van jongeren en van werklozen duidelijk niet afgestemd is op het aanbod op de arbeidsmarkt. Men zal moeten evalueren of de maatregelen, vervat in het Generatiepact, voldoende tegemoet komen aan de verzuchtingen van beide landsgedeelten. In dat opzicht kan het volgens haar inderdaad nodig zijn de gewesten meer bevoegdheden te geven.

Mevrouw Van de Castele herinnert aan een uitspraak van het Europese Hof van Justitie waar melding wordt gemaakt van discriminatie op basis van leeftijd. De vraag is of een aantal maatregelen die worden voorzien in het Generatiepact deze toets wel kunnen doorstaan.

De regering heeft terecht oog gehad voor de tewerkstelling van jongeren en heeft zich niet enkel geconcentreerd op het einde van de loopbaan. Dit dient te worden toegejuicht en het is een goede zaak dat jongeren meer kansen krijgen om als zelfstandige aan de slag te gaan, zeker in onze KMO-vriendelijke arbeidsomgeving.

Spreekster juicht toe dat er experimenten komen om de klassieke opbouw van loonbarena's te doorbreken. Het is immers gebleken dat de hogere kost voor

coût plus élevé représenté par les travailleurs âgés est un handicap sérieux et les expériences proposées sont une tentative de remédier à cette situation.

La membre se réjouit de la simplification du bilan social. Il faut certes disposer des instruments de mesure nécessaires pour vérifier les effets de la politique sur le terrain, mais il ne faut pas non plus submerger de demandes d'informations les partenaires concernés — travailleurs, employeurs, indépendants, ... — ni les surcharger de formalités administratives. Le secrétaire d'État à la Simplification administrative peut encore faire œuvre utile à cet égard.

Mme Van de Casteele ne partage pas le point de vue des organisations syndicales selon lequel ce serait une sanction s'ajoutant à une autre que d'être réactivé quand on est licencié à la suite d'une restructuration. Si le fait d'ôter son travail à quelqu'un est une sanction, on ne peut tout de même pas considérer le fait de remédier à cette sanction comme une sanction supplémentaire. On part trop souvent de l'idée qu'il existe un « droit à la prépension ». Certes, la prépension est une bonne solution pour beaucoup de gens lorsqu'une entreprise restructure, mais on oublie trop souvent que cette solution non seulement entraîne une perte de revenus immédiate pour les intéressés mais est également, à terme, une mauvaise affaire pour les droits de pension. Dans le passé, on a sans doute adopté en la matière une attitude trop défensive et trop peu créative.

Le gouvernement espère obliger de manière effective les employeurs qui procèdent à une restructuration à prévoir un reclassement, et ce en relevant l'amende administrative, pour que l'on ne puisse plus se dédouaner aussi facilement de cette obligation. L'intervenante craint cependant que l'on ne continue encore à trouver des constructions créatives pour échapper à cette obligation.

D'autre part, l'intervenante ne peut qu'applaudir également à l'intention d'assouplir le travail intérimaire.

Mme Van de Casteele s'accorde à dire avec un intervenant précédent que la législation du travail devient vraiment très complexe et qu'il vaudrait mieux simplifier cet écheveau que de créer un Centre de connaissances. Elle insiste pour que les arrêtés royaux qui seront pris en exécution du projet à l'examen soient communiqués au Parlement.

D'autre part, elle ne souhaiterait pas que l'on en arrive à une politique à deux vitesses pour, d'une part, le secteur privé et, d'autre part, le secteur public. L'amendement du gouvernement qui a été adopté à la Chambre des représentants pourrait donner cette impression. Il est déjà apparu lors de discussions antérieures que les pouvoirs publics ne donnaient pas toujours le bon exemple dans le dossier du vieillissement.

oudere werknemers een serieuze handicap is en de voorgestelde experimenten zijn een poging om hieraan iets te doen.

Het lid juicht de vereenvoudiging van de sociale balans toe. Vanzelfsprekend dient men over de nodige meetinstrumenten te beschikken om de effecten van het beleid op het terrein na te gaan maar men mag de betrokken partners — werknemers, werkgevers, zelfstandigen, ... — ook niet overbevragen en opzadelen met een administratieve overlast. De staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging kan hier nog werk verrichten.

Mevrouw Van de Casteele is het niet eens met de stelling van de vakorganisaties dat het een straf bovenop een straf zou zijn om gereactiveerd te worden wanneer iemand wordt ontslagen naar aanleiding van een herstructurering. Wanneer het afnemen van iemands werk een straf is, kan men het ongedaan maken van die straf toch niet als een bijkomende straf beschouwen. Al te vaak gaat men ervan uit dat er een soort « recht op brugpensioen » bestaat. Weliswaar is het brugpensioen voor vele mensen een goede oplossing gebleken wanneer een bedrijf herstructureert, maar al te vaak vergeet men dat dit voor de betrokkenen niet enkel een onmiddellijk inkomensverlies met zich meebrengt maar ook op termijn een slechte zaak is voor de pensioenrechten. In het verleden is men hier wellicht te veel defensief en te weinig creatief geweest.

De regering hoopt om de werkgevers, die een herstructurering doorvoeren, daadwerkelijk te verplichten om in outplacement te voorzien door de administratieve boete te verhogen zodat deze verplichting niet meer zo makkelijk kan worden « afgekocht ». Spreekster vreest evenwel dat er nog steeds creatieve constructies zullen worden gevonden om hieraan te ontsnappen.

Ook de intentie om uitzendarbeid te versoepelen kan het lid enkel maar toejuichen.

Mevrouw Van de Casteele treedt de opmerking van een vorige spreker bij dat de arbeidswetgeving wel erg ingewikkeld wordt en dat een vereenvoudiging van dit kluwen een betere oplossing zou zijn dan het creëren van een Kenniscentrum. Zij dringt erop aan dat de koninklijke besluiten die in uitvoering van voorliggend ontwerp zullen worden genomen zouden worden meegedeeld aan het parlement.

Tevens waarschuwt zij ervoor dat er geen beleid met twee snelheden zou ontstaan voor enerzijds de private sector en anderzijds de publieke sector. Het regeringsamendement, dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd aanvaard, zou deze indruk kunnen wekken. Uit eerdere besprekingen is gebleken dat de overheid niet steeds het goede voorbeeld geeft in het vergrijzingsdebat.

Enfin, Mme Van de Castele espère que la décision de mettre les chèques-services à la disposition des indépendantes qui ont accouché — une mesure en principe très positive — pourra effectivement être mise en œuvre. Dans beaucoup de régions, la demande en services de ce type est beaucoup plus grande que l'offre. Ne faudrait-il pas prendre des mesures pour inciter davantage de personnes à travailler dans ce secteur, surtout que la demande existe actuellement de pouvoir payer la garde d'enfants de cette manière ? Ne faudrait-il pas prévoir dans certains cas une priorité pour certains groupes comme les travailleuses indépendantes, afin qu'elles ne soient pas placées sur une liste d'attente et qu'elles ne doivent pas patienter des semaines ou des mois pour pouvoir bénéficier effectivement des chèques-services ?

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, ne voit aucun problème sur le plan d'un possible conflit de compétence, mais il ne nie pas qu'une concertation approfondie soit nécessaire avec les régions et les communautés pour assurer une bonne mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations. Cette concertation ne s'est pas encore déroulée de manière idéale jusqu'à présent, par exemple, en ce qui concerne la liaison de l'octroi d'une prépension au niveau fédéral à l'organisation des cellules pour l'emploi au niveau régional.

Le ministre précise que la condition prévoyant une année d'ancienneté s'applique à l'obtention de l'indemnité complémentaire de l'employeur en plus de la prépension, mais pas au fait de se mettre à la disposition de la cellule pour l'emploi.

Le flou qui entoure les expériences menées résulte d'une volonté délibérée. Il est en effet question de nouvelles expériences menées au niveau de l'entreprise, qui doivent aussi faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

Le ministre estime qu'il n'est pas interdit en soi d'établir une distinction en fonction de l'âge, pour autant que celle-ci soit objectivement justifiée et qu'elle soit proportionnée à l'objectif poursuivi. Il renvoie aux observations du Conseil d'État à ce propos ainsi qu'à l'exposé des motifs, où les distinctions qui sont faites sont chaque fois justifiées.

Il dit ensuite partager l'avis d'un intervenant précédent selon lequel le fait d'aider des travailleurs licenciés à retrouver un emploi ne doit pas être considéré comme une sanction. Nombre de travailleurs le souhaitent d'ailleurs eux-mêmes, ne serait-ce que pour pouvoir faire face à leurs obligations financières : remboursement d'un emprunt, études des enfants, etc. Il n'empêche qu'il faut éviter d'appeler constamment les chômeurs pour des emplois inexis-

Ten slotte hoopt mevrouw Van de Castele dat de maatregel om dienstencheques ter beschikking te stellen aan zelfstandige vrouwen die bevallen zijn, die in principe zeer positief is, daadwerkelijk kan worden uitgevoerd. In vele regio's is de vraag naar deze diensten veel groter dan het aanbod. Dienen hier geen stimulerende maatregelen te worden genomen om meer mensen in deze sector aan de slag te helpen, zeker nu ook de vraag bestaat kinderopvang hiermee te kunnen betalen ? Moet er in sommige gevallen geen prioriteit worden gegeven aan sommige groepen zoals de zelfstandige vrouwen, zodat ze niet op een wachtlijst worden geplaatst en weken of maanden moeten wachten om daadwerkelijk van de dienstencheques te kunnen genieten ?

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, ziet geen problemen op het vlak van een mogelijk bevoegdheidsconflict maar ontkent niet dat een diepgaand overleg met de gewesten en de gemeenschappen vereist is voor een goede uitwerking van het Generatiepact. Dit overleg is tot nog toe op een vlotte manier verlopen, bijvoorbeeld wat de koppeling van het toekennen van een brugpensioen op het federale niveau aan de organisatie van de tewerkstellingscellen op het gewestelijk niveau betreft.

De minister preciseert dat de voorwaarde van één jaar anciënniteit van toepassing is wat betreft het verkrijgen van de aanvullende vergoeding van de werkgever bovenop het brugpensioen, maar niet voor het zich ter beschikking stellen van de tewerkstellingscel.

De vaagheid omtrent de experimenten is bewust gecreëerd. Het gaat immers om nieuwe experimenten op het bedrijfsniveau, die ook moeten overlegd worden met de sociale partners.

De minister meent dat het op zich niet verboden is om een onderscheid te maken op het vlak van de leeftijd, voor zover dit objectief verantwoord is en in verhouding staat met het beoogde doel. Hij verwijst naar de opmerkingen van de Raad van State dienaangaande en naar de memorie van toelichting, die telkens verantwoordt waarom er bepaalde onderscheiden worden gemaakt.

Voorts deelt hij de mening van een vorige spreker dat het geen straf is om werknemers die werden ontslagen opnieuw aan een job te helpen. Vele werknemers wensen dit inderdaad ook, al was het maar omwille van de financiële verplichtingen die ze hebben : het aflossen van een lening, de studie van de kinderen, enzovoort. Dit neemt niet weg dat men er zich voor dient te hoeden werklozen voortdurend op te roepen voor onbestaande jobs. Hier dient men redelijk

tants. Il faut rester raisonnable et tenir compte de l'offre d'emplois dans chaque région.

Le ministre souligne par ailleurs que le Pacte de solidarité entre les générations instaure également la notion de « viatique »: l'indemnité complémentaire que l'employeur octroie en plus de l'indemnité de chômage reste acquise pour l'avenir, même si l'intéressé décroche entre-temps un autre emploi. Comme ce n'est pas le cas actuellement, on parle de piège à l'emploi: il ne vaut pas la peine, financièrement, d'accepter un autre emploi.

Il est exact que certains employeurs rachetaient auparavant l'obligation d'*outplacement* parce qu'ils préféraient payer l'amende administrative qu'aider le travailleur licencié. Il est à espérer que l'augmentation de l'amende puisse contribuer à une meilleure exécution de l'obligation d'*outplacement*, dont les coûts devraient désormais être inférieurs au montant de l'amende.

Le chapitre relatif au secteur public, qui a été inséré dans le projet par le biais d'un amendement du gouvernement, vise principalement à supprimer l'éventuelle imprécision juridique concernant son application. En effet, les agents du secteur public ne sont, en principe, pas visés par les mesures proposées, mais la loi relative aux CCT s'applique quand même à certains organismes publics. Il n'empêche que les mesures destinées à compenser le vieillissement de la population feront encore l'objet de négociations avec les services publics.

Enfin, le ministre souligne que les mesures contenues dans le projet en discussion devront être évaluées d'après leur efficacité et leur efficience. Il faudra voir, par exemple, si la réduction des charges salariales en ce qui concerne les jeunes entraîne effectivement une hausse du taux d'emploi dans cette catégorie. Si tel n'est pas le cas, il faudra procéder à des ajustements ou prendre d'autres mesures. Le ministre se dit prêt à procéder à cet exercice avec la commission des Affaires sociales du Sénat.

M. Beke revient sur les travaux du groupe de travail « Vieillesse du Sénat » qui, durant l'année écoulée, a consacré beaucoup d'énergie à la problématique que règle aujourd'hui le projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations. Dix-neuf réunions et les auditions de 35 experts ont débouché sur toute une série de recommandations qui ont fait l'objet d'un consensus au sein du groupe de travail. Il est dommage que l'on ne mette pas ce travail à profit aujourd'hui. En effet, certaines recommandations du groupe de travail pourraient corriger et compléter utilement le projet de loi. L'intervenant s'est d'ailleurs inspiré des recommandations en question pour déposer des amendements au projet à l'examen. L'on peut ainsi se référer, entre autres, à la recommandation concernant les compétences acquises, dont on ne trouve aucune trace dans le Pacte de solidarité entre les générations.

te blijven en rekening houdend met het jobaanbod in de verschillende regio's.

De minister wijst er overigens op dat met het Generatiepact ook het « rugzakje » wordt ingevoerd: de aanvullende vergoeding die de werkgever uitkeert bovenop de werkloosheidsvergoeding blijft in de toekomst behouden, ook al vindt de betrokkene intussen een andere job. Omdat dit op vandaag niet het geval is, is er sprake van een werkloosheidsval: het loont op het financiële vlak niet de moeite om een andere job aan te nemen.

Het klopt dat de outplacementverplichting vroeger werd « afgekocht » omdat de werkgever liever de administratieve boete betaalde dan de ontslagen werknemer te helpen. Hopelijk draagt de verhoging van de boete bij tot een betere toepassing van de outplacementverplichting, waarvan de kosten nu lager zouden moeten liggen dan de boete.

Het hoofdstuk met betrekking tot de publieke sector, dat bij regeringsamendement werd ingevoegd in het ontwerp, is vooral bedoeld om de mogelijke juridische onduidelijkheid omtrent de toepassing ervan weg te nemen. In beginsel worden de personeelsleden van de openbare sector immers niet gevat door de voorgestelde maatregelen, maar op sommige openbare instellingen is de CAO-wet wel van toepassing. Dit staat niet in de weg dat ook met de openbare diensten nog onderhandeld zal worden over maatregelen die de vergrijzing van de bevolking moeten opvangen.

Ten slotte wijst de minister erop dat de maatregelen vervat in voorliggend ontwerp dienen geëvalueerd te worden op hun effectiviteit en efficiëntie. Leidt de daling van de loonlasten voor jongeren bijvoorbeeld daadwerkelijk tot hogere tewerkstelling voor deze groep? Indien dit niet het geval is, moeten er bijsturingen of andere maatregelen komen. De minister is bereid om deze oefening te doen samen met de Senaatscommissie voor de Sociale Aangelegenheden.

De heer Beke herinnert aan de werkzaamheden van de werkgroep « vergrijzing van de Senaat », die het afgelopen jaar veel energie besteedde aan de problematiek die nu wordt geregeld door het wetsontwerp betreffende het Generatiepact. Negentien vergaderingen en hoorzittingen met 35 deskundigen resulteerden in een hele reeks aanbevelingen waarover de werkgroep consensus bereikte. Het is jammer dat dit werk nu niet wordt benut. Sommige aanbevelingen van de werkgroep zouden het wetsontwerp immers op een zinvolle wijze kunnen bijsturen en vervolledigen. Spreker heeft die aanbevelingen omgezet in amendementen op het voorliggende wetsontwerp. Zo kan onder meer worden verwezen naar de aanbeveling inzake de verworven competenties. Daarover rept het Generatiepact met geen woord.

Le groupe de travail a également souligné l'importance de la sensibilisation. Les pouvoirs publics doivent informer correctement la population sur l'évolution du problème de la fin de carrière et sur la nécessité qu'il y aura à travailler plus longtemps et autrement. Une campagne d'information unique est insuffisante.

Une troisième recommandation concernait l'évaluation des mesures prises. Il est capital de vérifier quel seront l'impact social et le coût des mesures en question. Il faut en outre se demander comment les diverses mesures seront financées.

Un quatrième point concerne la simplification administrative. Il semble que certaines des mesures proposées auraient pu être beaucoup plus simples, tant pour les employeurs que pour les pouvoirs publics.

L'intervenant évoque, en cinquième lieu, la dimension du genre. Le projet soulève plusieurs questions concernant la position de la femme dans la problématique des fins de carrière.

Une sixième recommandation laissait entendre que la mise au travail d'un senior supplémentaire ne se traduisait pas nécessairement par un jeune chômeur de plus. Le Pacte de solidarité entre les générations en tient quelque peu compte, mais pas suffisamment.

La septième recommandation du groupe de travail avait trait au départ anticipé et à la prépension. Le manque d'unanimité au sein de la majorité a vidé cette recommandation de sa substance.

La recommandation relative à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est quant à elle très pertinente. Une meilleure harmonisation du travail et de la famille peut augmenter sensiblement le taux d'activité et de participation.

Il n'est pas tenu compte, dans le projet de loi, de la recommandation du Groupe de travail sur le secteur public. C'est d'autant plus étonnant que les pouvoirs publics occupent environ un million de personnes et qu'en leur qualité d'employeur direct, ils sont remarquablement bien placés pour prendre des mesures. Le secteur public est le terrain idéal pour tester certaines initiatives, mais l'on n'a pas profité du pacte de solidarité entre les générations pour saisir cette opportunité.

L'intervenant dénombre pas moins de 96 habilitations au Roi dans le projet de loi. Cette délégation du pouvoir législatif a été critiquée par le Conseil d'État, sans que le gouvernement apporte une réponse donnant entière satisfaction. De plus, cette façon de faire vide de son contenu la notion de « pacte ». Qu'est-ce qu'un pacte en réalité? Selon le « Petit Robert », il s'agit d'une convention [...] entre deux ou plusieurs parties. Le dictionnaire cite également

De werkgroep wees ook op het belang van de sensibilisering. De overheid moet de bevolking op een degelijke wijze inlichten over de evolutie van de loopbaanproblematiek: langer en anders werken zal noodzakelijk zijn. Een eenmalige campagne volstaat daartoe niet.

Een derde aanbeveling had betrekking op de evaluatie van de genomen maatregelen. Het is van cruciaal belang na te gaan wat de maatschappelijke weerslag en de kostprijs van deze maatregelen is. Bovendien rijst de vraag hoe de verschillende maatregelen zullen worden gefinancierd.

Een vierde punt betreft de administratieve vereenvoudiging. Sommige voorgenomen maatregelen lijken, zowel voor de werkgevers als voor de overheid, een stuk eenvoudiger te kunnen.

Ten vijfde kaart spreker de genderdimensie aan. Het ontwerp roept een aantal vragen op inzake de positie van de vrouw in de eindeloopbaanproblematiek.

Een zesde aanbeveling hield in dat een extra tewerkgestelde senior niet noodzakelijk inhoudt dat er ook een extra werkloze jongere is. Het Generatiepact houdt daarmee enigszins rekening, maar niet afdoende.

De zevende aanbeveling van de werkgroep had betrekking op de vervroegde uittreding en het brugpensioen. Het gebrek aan eensgezindheid in de meerderheid heeft deze aanbeveling uitgehold.

De aanbeveling inzake de combinatie tussen het privé-leven en het beroepsleven is daarentegen weer zeer pertinent. Een betere afstemming tussen arbeid en gezin kan de activiteits- en de participatiegraad gevoelig doen stijgen.

Van de aanbeveling van de werkgroep inzake de overheidssector is in dit wetsontwerp niets terug te vinden. Dat is bijzonder merkwaardig, aangezien de overheid ongeveer 1 miljoen mensen tewerkstelt én zij, als hun rechtstreekse werkgever, uitstekend geplaatst is om maatregelen te nemen. De publieke sector is het ideale terrein om een aantal initiatieven uit te proberen, maar het Generatiepact laat die kans volledig liggen.

Spreker telt in het wetsontwerp niet minder dan 96 machtigingen aan de Koning. Die delegatie van wetgevende macht stuitte op kritiek van de Raad van State, waarop de regering op weinig bevredigende wijze antwoordde. Bovendien haalt deze techniek de eigenheid van het begrip « pact » onderuit. Wat is immers een pact? Volgens het woordenboek « van Dale » gaat het om een overeenkomst tussen minstens twee partners. Een andere definitie in dit woordenboek

l'exemple du pacte avec le diable. Quoi qu'il en soit, c'est un accord entre au moins deux parties. Même si l'une d'entre elles est le diable, cela reste une convention entre deux parties. Le projet de loi est loin de répondre à cette définition : les 96 délégations au Roi constituent un blanc-seing au gouvernement pour élaborer ce « pacte » unilatéralement.

L'intervenant lit d'ailleurs dans le rapport de la commission de la Chambre que le gouvernement a déjà préparé bon nombre de projets d'arrêté royal. Il demande que l'on transmette ces textes aux commissaires. Par ailleurs, il déposera un amendement visant à obliger le gouvernement à communiquer ces projets d'arrêté royal aux Chambres.

Le projet de loi contient aussi un chapitre sur le financement alternatif. C'est un pas dans le sens d'une solution structurelle du problème du financement. Cependant, le projet de loi omet d'inclure une idée qui fait l'objet d'un consensus, du moins en Flandre : les soins de santé doivent être financés au moyen de fonds généraux et non par les revenus du travail.

Le Conseil d'État a émis de sérieuses réserves sur la discrimination d'âge que prévoit le projet. On ne peut pas se permettre de passer outre à cette question, et l'intervenant dépose donc des amendements visant à adapter le projet de loi sur ce point.

Une autre question cruciale concerne le moyen de convertir de manière optimale la croissance économique en une croissance du volume de travail. S'il est un objectif à l'aune duquel on évaluera le succès du pacte de solidarité entre les générations, c'est bien celui-là. La Belgique connaît actuellement une croissance sans création d'emplois. Il faut se garder d'aller encore un pas plus loin et de créer des emplois sans croissance.

Le pacte de solidarité entre les générations accorde aussi peu d'attention au travail au noir. Or, certains prétendent que le travail au noir représente quelque 20 % du marché du travail belge. Sans vouloir jeter la pierre à qui que ce soit, l'intervenant constate que nombre de prépensionnés effectuent des petits boulots. Cela ne les motive évidemment pas à rechercher un nouvel emploi.

Le pacte de solidarité entre les générations repose enfin excessivement sur le principe illusoire que le marché du travail belge est unique. Or, la Belgique compte deux marchés du travail parallèles. Ceci explique que certaines mesures imposées au niveau national sont contre-productives. Le pacte entre les générations ne tient pas suffisamment compte de cette réalité. Le parti auquel l'intervenant appartient est d'ailleurs favorable à ce que certaines compétences en matière d'emploi soient transférées aux régions. Le projet de loi contient certes plusieurs formes de

stelt dat een pact een overeenkomst met de duivel is. Hoe dan ook, het blijft een afspraak tussen minstens twee partijen. Één daarvan mag desnoods de duivel zijn, het blijft een afspraak tussen twee partijen. Daarvan blijft, na dit wetsontwerp, bitter weinig overeind : de 96-voudige delegatie aan de Koning is een vrijbrief aan de regering om dit « pact » eenzijdig uit te werken.

Spreker leest overigens in het verslag van de Kamercommissie dat de regering reeds heel wat ontwerpen van deze koninklijke besluiten heeft voorbereid. Hij vraagt dat die teksten aan de commissieleden worden bezorgd. Bovendien zal hij een amendement indienen dat de regering ertoe verplicht die besluiten mee te delen aan de Kamers.

Het wetsontwerp bevat ook een hoofdstuk over de alternatieve financiering. Dat is een stap in de richting van een structurele oplossing van het financieringsprobleem. Het ontwerp laat echter na een idee over te nemen waarover, althans in Vlaanderen, een consensus is gegroeid : de gezondheidszorg en de gezinsbijlagen moeten worden gefinancierd met algemene middelen en niet met inkomsten uit arbeid.

De Raad van State formuleerde ernstige bedenkingen bij de leeftijdsdiscriminatie die in het ontwerp is ingeschreven. Hierover kan men niet lichtzinnig heenstappen. Dit is de reden waarom spreker een aantal amendementen indient die het ontwerp op dit punt bijsturen.

Een andere cruciale vraag is hoe economische groei optimaal kan worden omgezet in een groei van het arbeidsvolume. Als het Generatiepact op iets moet worden afgerekend, dan is het wel hierop. België kent heden een « *jobless growth* ». We moeten oppassen niet nog een stap verder te gaan en « *growthless jobs* » te creëren.

Het Generatiepact besteedt ook weinig aandacht aan het zwartwerk. Volgens sommigen vertegenwoordigt zwartwerk echter zowat 20 % van de Belgische arbeidsmarkt. Zonder stigmata te willen uitdelen, stelt spreker vast dat heel wat bruggepensioneerden bijklussen. Dat bevordert uiteraard niet hun motivatie om naar een nieuwe job te speuren.

Het Generatiepact steunt ten slotte al te zeer op het illusoire uitgangspunt dat België één arbeidsmarkt is. België heeft twee naast elkaar functionerende arbeidsmarkten. Daardoor hebben sommige landelijk opgelegde maatregelen soms een contraproductief effect. Het Generatiepact houdt onvoldoende rekening met deze realiteit. De partij van spreker is overigens voorstander van een overheveling van een aantal bevoegdheden inzake werkgelegenheid naar de gewesten. Het wetsontwerp bevat wel een aantal samenwerkingsvormen tussen de verschillende gewesten,

coopération entre les régions, mais ne prévoit pas suffisamment d'incitants structurels à cet égard. L'intervenant tient en outre à rappeler aux membres présents les propos tenus par d'autres présidents de parti qui vont dans le même sens.

Mme De Schamphelaere déclare que le gouvernement espère que le pacte de solidarité entre les générations permettra de changer les mentalités des décideurs politiques et de la population. Elle regrette que ce pacte soit encore si vague, surtout en raison des délégations de pouvoir trop étendues au Roi. Par ailleurs, le gouvernement pêche par manque de communication au sujet de ce pacte. La population et le Parlement restent dans l'incertitude quant à la portée exacte de nombreuses mesures. L'effet sur l'emploi du pacte sera surtout sensible au niveau des secrétariats sociaux et des cabinets d'avocats qui devront expliquer les nombreuses dispositions vagues qu'il contient.

La principale critique contre le Pacte de solidarité entre les générations a déjà été exprimée par Bart Somers, le président du VLD, qui a déclaré, après que l'on eut annoncé son élaboration, qu'il en faudrait un deuxième. En effet, le Pacte à l'examen concerne principalement les travailleurs âgés. Or, les trentenaires et les quadragénaires ressentent le plus le poids du travail et doivent être le plus performants dans leur vie privée et dans leur vie professionnelle. Le pacte à l'examen est toutefois la traduction d'une vision générale non pas sur la problématique de l'emploi, mais sur la problématique de la fin de carrière.

Cela explique pourquoi il ne prévoit aucune mesure concernant le travail à temps partiel qui est insuffisamment valorisé à l'heure actuelle.

L'absence d'une vision générale sur le financement alternatif constitue une autre lacune. Le projet de loi prévoit une série d'impulsions, mais une réflexion approfondie s'impose si l'on veut pouvoir préserver notre sécurité sociale. Le projet de loi ne prévoit qu'un petit nombre de mesures et ce sont des mesures à caractère temporaire. Le gouvernement peut modifier chaque année le montant du financement alternatif.

Le Pacte de solidarité entre les générations laisse également à désirer en ce qui concerne la liaison des allocations au bien-être. Le niveau des allocations fera l'objet de négociations annuelles. En Belgique, un million et demi de personnes vivent sous le niveau de pauvreté. Le revenu vital est inférieur de 150 euros au revenu nécessaire pour pouvoir vivre décemment. Il y a lieu, pour s'attaquer à cette problématique, de développer une stratégie plus structurée.

Par ailleurs, le projet de loi fait souvent référence au critère de l'âge. Trente des soixante-six mesures qu'il prévoit sont basées sur celui-ci. Pourquoi n'accorde-t-il pas plus d'importance à la durée de la carrière? De par le poids qu'il donne à ce critère, le projet de loi

mais bevat terzake te weinig structurele aanzetten. Bovendien herinnert de spreker de vergadering aan uitspraken van andere partijvoorzitters die in dezelfde richting gaan.

Mevrouw De Schamphelaere verklaart dat de regering met het Generatiepact een mentaliteitsverandering bij de beleidsmakers en de bevolking hoopt te bewerkstelligen. Helaas blijft dat pact vooralsnog erg vaag, vooral door de te uitgebreide bevoegdheidsdelegaties aan de Koning. Bovendien schiet de regering tekort in de communicatie over dit pact. De bevolking en het parlement blijven in het ongewisse over de precieze draagwijdte van tal van maatregelen. Het tewerkstellingseffect van dit pact zal vooral voelbaar zijn in de sociale secretariaten en de advocatenkantoren, die de vele vage bepalingen ervan zullen moeten toelichten.

De voornaamste kritiek op het Generatiepact werd reeds verwoord door Bart Somers, voorzitter van de VLD, toen hij, na de aankondiging van dit pact, verklaarde dat er een tweede generatiepact nodig is. Het huidige pact spitst zich inderdaad voornamelijk toe op de oudere werknemers. De zwaarste arbeidsdruk rust echter op de dertigers en de veertigers, die zowel op privé-vlak als in hun beroepsleven sterk moeten presteren. Dit pact vertolkt echter geen algemene visie op de arbeidsproblematiek, maar alleen op het loopbaaneinde.

Dat verklaart ook het ontbreken van maatregelen inzake de deeltijdse arbeid. Op dit ogenblik wordt deeltijdse arbeid onvoldoende gevaloriseerd.

Een andere lacune betreft het ontbreken van een algemene visie inzake de alternatieve financiering. Het ontwerp biedt weliswaar enkele aanzetten, maar het behoud van onze sociale zekerheid vergt een grondige reflectie. Het ontwerp voorziet slechts in enkele maatregelen, die bovendien voorlopig van aard zijn. De regering kan het bedrag van de alternatieve financiering jaarlijks wijzigen.

Ook op het vlak van de welvaartvaste uitkeringen schiet het Generatiepact tekort. De hoogte van de uitkeringen zal het voorwerp zijn van jaarlijkse onderhandelingen. In België leven anderhalf miljoen onder de armoedegrens. Het leefloon ligt 150 euro lager dan het inkomen nodig voor een menswaardig bestaan. Die problematiek verdient een meer gestructureerde aanpak.

Voorts hanteert het ontwerp veelvuldig het criterium van de leeftijd. Dertig van de 66 maatregelen zijn gebaseerd op de leeftijd. Waarom kent het ontwerp niet meer belang toe aan de duur van de loopbaan? Door die nadruk op de leeftijd dreigt dit ontwerp

risque d'aller à l'encontre de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice qui interdit toute discrimination fondée sur l'âge. L'arrêt prononcé dans l'affaire Mangold/Helm le 22 novembre 2005 vient de le rappeler.

La Pacte de solidarité entre les générations manque en outre d'efficacité du fait qu'il ne vaut que pour le secteur privé. Il y a probablement des raisons pour ne pas l'appliquer sans plus aux fonctionnaires statutaires, mais on peut se demander pourquoi il ne vaut pas non plus pour les travailleurs contractuels du secteur public. Les pouvoirs locaux occupent quelque 137 000 travailleurs contractuels. Les intercommunales en comptent plus de 9 000.

Les travailleurs contractuels, qui ne peuvent pas bénéficier des avantages liés à la fonction publique, sont exclus maintenant du bénéfice des avantages que le projet prévoit d'accorder aux travailleurs âgés du secteur privé.

Le Pacte de solidarité entre les générations prévoit par ailleurs une réduction de cotisations en vue de promouvoir l'emploi, sauf pour ce qui est du secteur non marchand. On promet, certes, que le produit de la réduction servira à créer des emplois supplémentaires en faveur des travailleurs peu qualifiés, mais on ne dit absolument rien au sujet de ce que l'on compte faire pour pouvoir respecter cette promesse. Combien d'emplois et quels types d'emplois pourra-t-on créer ?

L'intervenante souscrit aux considérations émises par l'intervenant précédent sur la dualité du marché du travail en Belgique. La Flandre n'est confrontée que dans une très faible mesure au phénomène du chômage structurel des jeunes, mais elle doit faire face à un manque de travailleurs dans certains secteurs et à celui des départs anticipés. La Wallonie est confrontée surtout au phénomène du chômage structurel des jeunes. Les mesures fédérales de lutte contre le chômage des jeunes seront inefficaces en raison de l'impossibilité d'organiser un contrôle uniforme. La solution du problème du chômage des jeunes requerra probablement plus d'efforts de formation et des formations de meilleure qualité.

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, n'est pas d'accord avec la remarque selon laquelle le Pacte de solidarité entre les générations serait un camouflet pour tous les experts qui ont prêté leur concours aux travaux du Groupe de travail « Vieillesse de la population » du Sénat.

Les représentants tant du gouvernement que des partenaires sociaux ont longuement siégé autour de la table et étaient très bien informés de la problématique.

Le gouvernement a explicitement opté pour le modèle de la concertation sociale, nonobstant le fait que quelques-uns des partenaires sociaux n'ont pas

stridig te zijn met de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie, die leeftijdsdiscriminatie verbiedt. Dat bleek nog onlangs uit het arrest van 22 november 2005 in de zaak Mangold/Helm.

Het Generatiepact verliest bovendien veel slagkracht doordat het beperkt blijft tot de private sector. Er zijn wellicht enkele argumenten om het pact niet zonder meer te betrekken op de statutaire ambtenaren, maar waarom heeft het pact evenmin oog voor de contractuele werknemers in de publieke sector. De lokale overheden stellen ongeveer 137 000 contractuele werknemers tewerk. Bij de intercommunales telt men meer dan 9 000 contractuelen.

De contractuelen kunnen niet genieten van de voordelen van het openbaar ambt, maar nu worden zij bovendien uitgesloten van de voordelen die oudere werknemers in de private sector door dit ontwerp zullen krijgen.

Het Generatiepact voorziet verder in een bijdragevermindering met het oog op de verhoging van de tewerkstellingsgraad, maar het sluit de non-profitsector hiervan uit. Er wordt wel beloofd dat dit bedrag zal worden aangewend voor extra banen voor laaggeschoolden, maar over de concrete uitwerking hiervan tast men volledig in het duister. Over hoeveel banen gaat het? Over welk soort banen?

Spreekster sluit zich aan bij de beschouwingen van de vorige spreker over de duale arbeidsmarkt in België. Vlaanderen kent nauwelijks enige structurele jeugdwerkloosheid, maar worstelt wel met een tekort van werkwilligen in bepaalde sectoren en met de problematiek van de vroege uittrekking. Wallonië zit vooral met een structurele jeugdwerkloosheid opgezadeld. De federale maatregelen tegen de jeugdwerkloosheid missen hun effect, doordat de controle niet eenvormig kan worden uitgevoerd. De oplossing voor de jeugdwerkloosheid moet wellicht worden gevonden in meer en betere opleiding.

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, is van oordeel dat de opmerking als zou het Generatiepact een kaakslag zijn voor alle experts die hun medewerking aan de werkzaamheden van de werkgroep « Vergrijzing van de bevolking » van de Senaat hebben verleend, niet terecht is.

De vertegenwoordigers van zowel de regering als van de sociale partners hebben lang rond de tafel gezeten en waren zeer goed geïnformeerd over de problematiek.

De regering heeft uitdrukkelijk gekozen voor het model van het sociaal overleg, ondanks het feit dat enkele van de sociale partners het Generatiepact niet

approuvé le Pacte intergénérationnel. La concertation au sujet de ce Pacte a été intense. Elle a eu pour effet que tous les partenaires sociaux ont pu marquer de leur empreinte le texte final du Pacte de solidarité entre les générations.

Le ministre estime que les termes utilisés par M. Beke, qui a parlé d'un pacte « diabolique », sont inappropriés. Il s'agit d'un pacte entre la vieille et la jeune génération. Ce Pacte entre générations a précisément pour but de jeter un pont entre la jeune et la vieille génération et de mettre en évidence la solidarité qui est tissée également dans le pacte entre l'une et l'autre.

La reconnaissance des compétences, effectivement, ne figure pas dans le projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations, mais elle est bien présente dans le texte du Pacte lui-même.

C'est un des éléments où les régions devront prendre leurs responsabilités. C'est déjà le cas actuellement. Le ministre fédéral qui a la fonction publique dans ses compétences pourra utiliser cette certification pour le recrutement dans le secteur public. Il est prévu de se concerter plus avant à ce sujet avec les régions, qui sont compétentes en la matière.

En ce qui concerne la critique visant la publicité donnée aux mesures du Pacte intergénérationnel, le ministre estime qu'elle n'est fondée qu'en partie. Il a constaté, en effet, que différents acteurs ont communiqué à ce sujet de manière unilatérale. Des mesures positives faisant l'objet d'un large consensus n'ont pas été mises en lumière et l'on n'a fait ressortir que les mesures contestées, avec pour conséquence bien connue les multiples manifestations. De ce fait, la discussion dans les médias s'est concentrée exclusivement sur le relèvement de l'âge de la prépension et les mesures connexes.

Le ministre a l'intention, quand il prendra les mesures d'exécution du Pacte, de communiquer différemment en temps opportun.

En ce qui concerne le coût des mesures prévues dans le Pacte, le ministre précise que, par exemple, l'abaissement des charges en faveur des groupes cibles spécifiques représente un montant de 960 millions d'euros.

Le coût des mesures d'exécution qui devront encore être prises sera déterminé à l'occasion des discussions relatives au contrôle budgétaire.

Le ministre souligne en outre que nombre de ces mesures auront également des effets de retour positifs dont il faut également tenir compte.

hebben goedgekeurd. Er is over dit pact intens overleg geweest. Dit overleg heeft ertoe geleid dat alle sociale partners mee hun stempel hebben kunnen drukken op de uiteindelijke tekst van het Generatiepact.

De minister is van oordeel dat de door de heer Beke gebruikte terminologie voor het Generatiepact als zijnde een « duivelspact », ongepast is. Het gaat om een pact tussen de oudere generatie en de jongere generatie. Het Generatiepact heeft juist tot doel de brug te slaan tussen de jongere en de oudere generatie en te wijzen op de solidariteit die ook in het pact verweven is van de oudere generatie met de jongere generatie.

De erkenning van competenties is inderdaad niet in het wetsontwerp betreffende het Generatiepact opgenomen, maar dit is wél in de tekst van het Generatiepact zelf opgenomen.

Dit is één van de elementen waar de gewesten hun verantwoordelijkheid zullen moeten opnemen. Dit gebeurt op dit ogenblik reeds. De federale minister, bevoegd voor ambtenarenzaken, zal deze certificatie kunnen gebruiken bij aanwerving in de publieke sector. Er is hierover verder overleg voorzien met de gewesten, die terzake bevoegd zijn.

Wat de kritiek betreffende de bekendmaking van de maatregelen van het Generatiepact, is de minister van oordeel dat deze kritiek slechts ten dele terecht is. Hij heeft immers vastgesteld dat er over het Generatiepact door verschillende actoren eenzijdig is gecommuniceerd: de positieve maatregelen waarover een ruime consensus bestond, werden niet belicht, enkel de gecontesteerde maatregelen werden voor het voetlicht geplaatst. Dit met het gekende gevolg van de veelvuldige betogingen. De discussie in de media draaide tengevolge hiervan uitsluitend rond het optrekken van de brugpensioenleeftijd en aanverwante maatregelen.

De minister neemt zich voor om, bij het nemen van de verdere uitvoeringsmaatregelen van het Generatiepact, ter gelegener tijd op een andere manier te communiceren.

Met betrekking tot de kostprijs van de maatregelen opgenomen in het Generatiepact, verduidelijkt de minister dat bijvoorbeeld de lastenverlaging naar de specifieke doelgroepen toe 960 miljoen euro bedraagt.

Voor de uitvoeringsmaatregelen die nog verder moeten worden genomen, zal de kostprijs bepaald worden naar aanleiding van de besprekingen betreffende de begrotingscontrole.

De minister wijst er bovendien op dat heel wat van die maatregelen ook terugverdieneffecten hebben die ook mee in rekening moeten worden genomen.

À la critique de Mme De Schamphelaere selon laquelle les mesures du Pacte frappent plus durement encore les femmes, le ministre répond que cette analyse n'est pas correcte. Les mesures prises en matière de prépension, par exemple, tiennent compte de la situation spécifique dans laquelle beaucoup de femmes qui travaillent se trouvent aujourd'hui. Ainsi par exemple, les conditions de carrière applicables aux femmes sont relevées beaucoup plus progressivement qu'elles ne le sont pour les hommes, et ce pour la raison évidente que la carrière des femmes était jusqu'ici habituellement beaucoup plus courte que celle des hommes. On a également prévu, pour le problème des périodes assimilées, une première ébauche de solution. Pour le reste, un groupe de travail comprenant des employeurs et des travailleurs s'est également attelé à résoudre ce problème. Si ce groupe de travail ne parvient pas à un compromis, le gouvernement élaborera une réglementation qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et prévoira que le crédit-temps à temps partiel pour soins palliatifs et autres dispensés à des parents sera reconnu comme période assimilée pendant 5 années, exprimées en jours civils. Comme la pratique nous apprend que ce sont surtout les femmes qui ont recours à ces congés pour soins, cette mesure profitera principalement aux femmes.

En ce qui concerne la remarque de M. Beke selon laquelle le pacte des générations ne contiendrait quasiment aucune mesure pour favoriser la carrière dite « décontractée », le ministre déclare formellement ne pas partager ce point de vue. En outre, les allocations relatives aux congés pour soins et autres congés thématiques, comme le congé parental, ont été sensiblement majorées en avril 2005.

Le pacte des générations prévoit encore par ailleurs les mesures suivantes :

1^o le droit généralisé à la semaine de quatre jours pour les personnes de plus de 55 ans;

2^o le crédit-temps à temps plein est maintenu pour la formation et le congé pour soins.

Le ministre accepte la critique selon laquelle le pacte des générations vise unilatéralement le secteur privé et déclare que cela correspond à l'objectif expressément poursuivi. Il ajoute toutefois qu'il a été convenu avec les partenaires sociaux qu'à un stade ultérieur, des mesures seront mises en chantier pour le secteur public.

S'agissant de la critique relative à la large étendue de la délégation au Roi, le ministre souligne qu'il ne s'agit pas en l'espèce de pleins pouvoirs qui permettraient au gouvernement de mettre tout un chacun hors jeu. Les partenaires sociaux seront systématiquement consultés au sujet des arrêtés d'exécution à prendre, notamment par le biais du Conseil national du travail et des divers comités de gestion des différents

Op de kritiek van mevrouw De Schamphelaere dat de maatregelen van het Generatiepact de vrouwen extra hard treffen, antwoordt de minister dat die analyse niet correct is. De getroffen maatregelen inzake het brugpensioen bijvoorbeeld houden rekening met de specifieke situatie waarin vele werkende vrouwen zich vandaag de dag bevinden. Zo worden de loopbaanvereisten voor vrouwen veel geleidelijker opgetrokken dan hetgeen geldt voor mannen. Dit om de evidente reden dat de loopbaan van vrouwen tot nog toe doorgaans veel korter was dan de loopbaan van mannen. Tevens is er ook voor de problematiek van de gelijkgestelde periodes een eerste aanzet tot oplossing voorzien. Voor het overige is er een werkgroep van werkgevers- werknemers aan de slag gegaan om voor dit probleem een oplossing te zoeken. Wanneer deze werkgroep niet tot een vergelijk komt, zal de regering een regeling uitwerken die zal ingaan vanaf 1 januari 2008 en die inhoudt dat deeltijds tijdscrediet voor palliatieve zorg en andere zorg voor ouders voor 5 jaar, uitgedrukt in kalenderdagen, zal worden erkend als gelijkgestelde periode. Aangezien de praktijk aangeeft dat vooral vrouwen van deze zorgverloven gebruik maken, komt deze maatregel ook voornamelijk vrouwen ten goede.

Wat de opmerking van de heer Beke betreft dat er quasi geen maatregelen zouden opgenomen zijn in het Generatiepact ter bevordering van de zogenaamde « ontspannen loopbaan », verklaart de minister uitdrukkelijk deze zienswijze niet te delen. Bovendien werden in april 2005 de uitkeringen voor zorgverloven en andere themaverloven, zoals ouderschapsverlof, substantieel verhoogd.

Bovendien zijn in het Generatiepact nog volgende maatregelen voorzien :

1^o het veralgemeend recht voor 55-plussers op een vierdaagse werkweek;

2^o het voltijds tijdscrediet blijft bestaan voor opleiding en zorgverlof.

De minister aanvaardt de kritiek dat het Generatiepact eenzijdig gericht is op de privésector en verklaart dat dit ook uitdrukkelijk de bedoeling was. Hij vult wel aan dat er met de sociale partners is afgesproken dat er in een volgende fase maatregelen zullen worden voorbereid voor de publieke sector.

Wat de kritiek betreft met betrekking tot de ruime delegatie aan de Koning wijst de minister erop dat het in deze materie niet gaat om volmachten waarbij de regering iedereen buiten spel zou zetten. Over de te nemen uitvoeringsbesluiten zal stelselmatig overleg gepleegd worden met de sociale partners, ondermeer via de Nationale Arbeidsraad en de diverse beheerscomités van de verschillende parastatale instellingen

établissements parastataux qui rendront un avis sur les projets de textes. Il a également été convenu que, pour autant que les avis des partenaires sociaux soient unanimes et demeurent dans les limites du pacte des générations, le gouvernement en tiendra compte. Il en est déjà ainsi actuellement: c'est ainsi qu'une discussion a eu lieu au sein du gouvernement à propos du bilan social; les partenaires sociaux ont mis au point une proposition alternative qui a été adoptée par le gouvernement. Lors des discussions à la Chambre des représentants, cette proposition alternative a été discutée et approuvée sous la forme d'un amendement du gouvernement.

En ce qui concerne les remarques relatives à la prolifération du travail au noir chez les préretraités, le ministre reconnaît que les contrôles dans ce domaine pourraient être intensifiés.

Ces contrôles devront en tout cas être renforcés et mieux coordonnés à l'occasion de la discussion sur l'ouverture de notre marché du travail aux travailleurs des nouveaux États membres de l'Union européenne.

Le ministre ajoute encore que le pacte des générations prévoit que les travailleurs âgés qui trouvent un nouveau travail pourront garder à l'avenir leur cotisation patronale supplémentaire pour la préretraite. On espère ainsi échapper au piège à l'emploi en élargissant le fossé des revenus entre les actifs et les non-actifs. On pourrait également empêcher de la sorte les intéressés de travailler au noir.

Répondant à la critique de M. Beke selon laquelle le pacte des générations ne souffle mot du transfert de compétences supplémentaires aux régions, le ministre concède que cette analyse est exacte mais que pareil exercice aurait pris beaucoup trop de temps. Et le ministre de poursuivre qu'une telle perte de temps aurait également suscité les critiques de M. Beke. Des négociations avec les régions auraient fait perdre encore plus de temps.

Le Pacte de solidarité entre les générations en discussion reste donc dans les limites des compétences fédérales. Les négociations sur une future régionalisation de la politique de l'emploi feront l'objet des discussions gouvernementales après les élections législatives fédérales de 2007.

Le ministre souscrit à la remarque selon laquelle l'objectif est effectivement de faire en sorte que la croissance économique crée des emplois. C'est donc à juste titre que l'on a affirmé que les mesures prises en vue de réduire de manière sélective les charges salariales pour des groupes cibles spécifiques désignés

die over de ontwerp teksten advies zullen uitbrengen. Tevens is de afspraak gemaakt dat, voor zover de adviezen van de sociale partners unaniem zijn en kaderen binnen de krijtlijnen van het Generatiepact, de regering met deze adviezen rekening zal houden. Dit gebeurt momenteel reeds: zo heeft er binnen de regering een discussie plaatsgehad over de sociale balans; de sociale partners hebben een alternatief voorstel uitgewerkt en de regering heeft dit alternatief voorstel overgenomen. Tijdens de besprekingen in de Kamer van volksvertegenwoordigers is dit alternatief voorstel onder de vorm van een amendement van de regering in de Kamer besproken en goedgekeurd.

Wat de opmerkingen betreft van het bij de brugpensioneerden welig tieren van zwart werk, erkent de minister dat de controles op dit punt kunnen worden geïntensifieerd.

Deze controles zullen sowieso moeten worden versterkt en beter gecoördineerd naar aanleiding van de discussie rond het openstellen van onze arbeidsmarkt voor werknemers van nieuwe lidstaten van de Europese Unie.

De minister voegt nog toe dat in het Generatiepact is voorzien dat oudere werknemers hun aanvullende werkgeversbijdrage voor het brugpensioen zullen kunnen behouden in de toekomst wanneer de betrokkenen nieuw werk zouden vinden. Op deze wijze hoopt men te ontsnappen aan de werkloosheidsval door de inkomenskloof ingeval van werken of niet-werken groter te maken. Op deze wijze zou ook kunnen worden voorkomen dat betrokkenen in het zwart zouden gaan werken.

Op de kritiek van de heer Beke dat er in het Generatiepact niets is terug te vinden over de overheveling van verdere bevoegdheden naar de gewesten, antwoordt de minister dat de analyse juist is maar dat een dergelijke oefening al te veel tijd in beslag zou hebben genomen. Dit verlies aan tijd zou ook op kritiek vanwege de heer Beke hebben gestuit, aldus de minister. Onderhandelingen met de gewesten zouden aanleiding zijn geweest tot nog meer tijdverlies.

Het voorliggende Generatiepact blijft dan ook binnen de krijtlijnen van de federale bevoegdheden. De onderhandelingen over een verdere regionalisering van het tewerkstellingsbeleid zullen het voorwerp uitmaken van de regeringsbesprekingen na de verkiezingen voor de federale kamers in 2007.

De minister deelt de opmerking dat het inderdaad de bedoeling is dat economische groei jobs zou opleveren. Er werd dan ook terecht gesteld dat de genomen maatregelen, waarbij de loonlasten selectief worden verlaagd voor door de overheid aangeduide specifieke doelgroepen (jongeren, allochtonen, laaggeschoolde

par les pouvoirs publics (jeunes, allochtones, jeunes peu qualifiés, chômeurs âgés) doivent pouvoir aboutir à des résultats en termes d'emploi. À cet égard, la balle est donc dans le camp des employeurs.

À titre d'illustration, le ministre cite, ci-après, les chiffres que M. Bonte, député, a mentionnés au cours de la discussion consacrée au Pacte entre les générations lors de la séance plénière de la Chambre des représentants (doc. Chambre, 2005-2006, Compte rendu de la séance du jeudi 15 décembre 2005 (séance du soir)): avant les mesures du Pacte entre les générations, le coût salarial d'un jeune travailleur allochtone est de 1 722 euros par mois; après le Pacte, le coût salarial d'un travailleur à profil identique est de 711 euros durant les 6 premiers mois suivant le recrutement, ce qui équivaut à une baisse des charges salariales de 1 000 euros par mois pendant les 6 premiers mois. Au cours des 30 mois suivant le recrutement, la baisse des charges salariales s'élève à 650 euros par mois.

Le Pacte entre les générations comporte donc aussi des mesures en faveur de l'emploi des jeunes qui ont du mal à trouver un emploi à l'heure actuelle.

Le ministre ne partage d'ailleurs pas la remarque de Mme De Schamphelaere selon laquelle la Flandre ne serait pas confrontée au problème du chômage des jeunes. Il y a bel et bien un problème en ce qui concerne les jeunes peu qualifiés et allochtones.

À présent, il appartient aux employeurs de tirer parti de la baisse substantielle des charges salariales afin d'offrir des emplois aux groupes cibles visés.

À propos des remarques de Mme De Schamphelaere concernant le financement alternatif de la sécurité sociale et la liaison des allocations sociales au bien-être, le ministre fait référence à deux piliers importants du Pacte entre les générations :

1° des premières mesures sont prises en vue d'établir la liaison des allocations sociales au bien-être;

2° pour la première fois dans l'histoire, la sécurité sociale sera financée en partie par des revenus du capital.

Selon le ministre, ce sont les premières pierres d'un édifice appelé à se développer.

Mme De Schamphelaere souhaiterait que le ministre fournisse des précisions quant à l'attitude du gouvernement à propos de l'arrêt n° C-114/04 de la Cour de Justice du 22 novembre 2005 dans l'affaire « Werner Mangold/ Rüdiger Helm », qui a condamné la discrimination fondée sur l'âge. L'intervenante est d'avis

jongeren, oudere werklozen), moeten kunnen resulteren in resultaten op het vlak van werkgelegenheid. Hiervoor ligt de bal dan ook in het kamp van de werkgevers.

De minister citeert ter illustratie van het voorgaande volgende cijfers die de heer Bonte, Kamerlid, tijdens de bespreking van het Generatiepact in de plenaire zitting van de Kamer van volksvertegenwoordigers aanhaalde (stuk Kamer, 2005-2006, Verslag van de vergadering van donderdag 15 december 2005 (avondvergadering)): vóór de ingang van de maatregelen van het Generatiepact bedroeg de loonkost van een jonge allochtone werknemer 1 722 euro per maand; na het Generatiepact bedraagt de loonkost voor een werknemer met hetzelfde profiel 711 euro voor de eerste 6 maanden na aanwerving, wat neerkomt op een loonlastenverlaging van 1 000 euro per maand voor de eerste 6 maanden. De volgende 30 maanden na aanwerving bedraagt de loonlastenverlaging 650 euro per maand.

Er worden in het Generatiepact dus ook maatregelen getroffen ten voordele van de tewerkstelling van jongeren die op dit ogenblik moeite hebben om aan een job te geraken.

De minister is het overigens niet eens met de opmerking van mevrouw De Schamphelaere als zou Vlaanderen niet geconfronteerd worden met het probleem van jeugdwerkloosheid. Er bestaat wel degelijk een probleem voor laaggeschoolde en allochtone jongeren.

Het is nu aan de werkgevers om gebruik te maken van de substantiële loonlastenverlaging om de beoogde doelgroepen werk aan te bieden.

Wat de opmerkingen betreft van mevrouw De Schamphelaere met betrekking tot de alternatieve financiering van de sociale zekerheid en het welvaartsvast maken van de sociale uitkeringen, verwijst de minister naar twee belangrijke pijlers van het Generatiepact :

1° er worden eerste stappen gezet om de laagste uitkeringen welvaartsvast te maken;

2° voor het eerst in de geschiedenis zal de sociale zekerheid mee gefinancierd worden uit inkomsten uit kapitaal.

Dit zijn, aldus de minister, eerste bouwstenen waarop later verder kan worden gebouwd.

Mevrouw De Schamphelaere wenst meer verduidelijking van de minister over de houding van de regering ten aanzien van het arrest nr. C-114/04 van het Hof Van Justitie van 22 november 2005 in de zaak « Werner Mangold/ Rüdiger Helm » waarbij discriminatie op basis van leeftijd werd veroordeeld. Spreek-

que cet arrêt pourrait avoir des conséquences importantes pour diverses mesures figurant dans le projet de loi relatif au Pacte entre les générations.

Mme De Schamphelaere souligne encore une fois qu'à son avis, les contractuels qui travaillent dans le secteur public disposent d'un fondement légal amplement suffisant pour revendiquer une série d'avantages du pacte de solidarité entre les générations.

M. Beke ajoute que le projet de loi relative au pacte de solidarité entre les générations contient une série de mesures qui ont des conséquences à la fois pour le secteur privé et pour le secteur public. Il existe en effet entre ces deux secteurs une zone grise à laquelle plusieurs mesures pourraient déjà s'appliquer.

M. Beke s'étonne aussi du fait que l'on approuve maintenant une série de mesures que le Roi peut mettre à exécution, mais pour lesquelles le gouvernement ne sait pas encore s'il disposera de moyens suffisants pour ce faire. La situation ne se clarifiera qu'au cours du contrôle budgétaire ... L'intervenant a constaté que plusieurs mesures n'entreront en vigueur que le 1^{er} janvier 2007, voire plus tard dans le courant de l'année 2007.

Enfin, M. Beke souhaite savoir s'il y a des scénarios concrets prévoyant une intervention du gouvernement au cas où les employeurs ne feraient pas les efforts souhaités de création d'emplois pour les groupes cibles spécifique précités. En pareil cas, la mesure de réduction des coûts salariaux cesse-t-elle de s'appliquer ou est-elle au contraire intensifiée ?

Répondant à la question de Mme De Schamphelaere concernant l'arrêt récent de la Cour de justice, M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, déclare qu'au moment où cette décision judiciaire a été prononcée, l'administration était déjà en train de dresser l'inventaire de toutes les dispositions légales et réglementaires fixant l'âge comme critère d'octroi de certains avantages, en vue de vérifier si ces mesures étaient suffisamment motivées. S'il est vrai que toute discrimination doit être interdite, on peut cependant autoriser une différence de traitement à condition qu'elle soit suffisamment motivée et qu'elle poursuive un but clairement défini. S'il s'avère nécessaire d'apporter des adaptations à certaines dispositions légales, elles seront bien évidemment soumises pour approbation au parlement.

À la question de M. Beke relative à la réduction des charges salariales, le ministre répond que l'immobilisme des travailleurs sur le plan de la création d'emplois ne sera toléré en aucun cas. La diminution des charges salariales doit avoir un effet sur la création

ster is van oordeel dat deze uitspraak mogelijks belangrijke gevolgen kan hebben voor verscheidene maatregelen die in het wetsontwerp betreffende het Generatiepact zijn opgenomen.

Mevrouw De Schamphelaere onderlijnt nogmaals dat zij van oordeel is dat contractuelen die werkzaam zijn in de publieke sector heel wat rechtsgrond hebben om een aantal voordelen in het Generatiepact op te eisen.

De heer Beke voegt hieraan toe dat in het wetsontwerp betreffende het Generatiepact een aantal maatregelen staan die gevolgen hebben voor én de private én de publieke sector. Er bestaat immers een grijze zone tussen beide sectoren waarvoor nu een aantal maatregelen reeds van toepassing kunnen zijn.

Tevens drukt de heer Beke zijn verbazing uit over het feit dat men nu een aantal maatregelen goedkeurt waaraan de Koning uitvoering kan geven, maar waarvan de regering nu nog niet weet of zij daarvoor voldoende middelen zal hebben. Dit zou immers pas duidelijk worden tijdens de budgetcontrole ... Spreker heeft vastgesteld dat een heel aantal maatregelen inderdaad pas op 1 januari 2007 in werking zouden treden, of zelfs nog later, in de loop van 2007.

Ten slotte wenst de heer Beke van de minister te vernemen of er concrete scenario's voorzien zijn waarbij de regering zou ingrijpen wanneer de werkgevers niet de verhoopte inspanningen zouden leveren naar het creëren van werkgelegenheid toe voor de hogervermelde specifieke doelgroepen. Wordt de maatregel in verband met de loonlastenverlaging dan stopgezet of eerder geïntensifieerd ?

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, antwoordt op de vraag van mevrouw De Schamphelaere met betrekking tot het recente arrest van het Hof Van Justitie, dat op het ogenblik van de gerechtelijke uitspraak, de administratie reeds bezig was met het oplijsten van alle wettelijke en andere reglementaire bepalingen waarin leeftijd als criterium is opgenomen om bepaalde voordelen toe te kennen. Dit om te kunnen nagaan of deze maatregelen voldoende werden gemotiveerd. Discriminatie is inderdaad niet toegestaan maar een verschillende behandeling is dit wel voorzover er daarvoor een voldoende motivering is en er hiervoor een duidelijk doel is vooropgesteld. Voor het geval er wettelijke bepalingen zouden moeten worden aangepast, zullen deze uiteraard ter goedkeuring aan het parlement worden voorgelegd.

Op de vraag van de heer Beke in verband met de loonlastenverlaging, antwoordt de minister dat immobilisme van de werkgevers in verband met het creëren van werkgelegenheid in geen geval zal worden geduld. De loonlastenverlaging moet effect hebben op de

d'emplois. Le ministre sera très attentif au niveau du suivi et de l'évaluation de cette mesure. S'il s'avère après un an que la mesure ne produit aucun effet, le gouvernement devra examiner, avec les partenaires sociaux, s'il n'y a pas lieu d'apporter des correctifs à la mesure qui été prise ou de prendre des mesures supplémentaires.

Mme Van de Castele indique que la commission a déjà connaissance des critiques qui ont été formulées à l'égard des travaux du groupe de travail « Vieillessement de la population » en ce qui concerne la problématique des fins de carrière. Son groupe ne soutiendra pas les amendements de l'opposition concernant ces travaux parce que le débat du groupe de travail et les recommandations qui en ont découlé vont beaucoup plus loin que le contenu du projet de loi relative au pacte de solidarité entre les générations. Elle précise que cela ne signifie pas pour autant que son groupe ne soutienne plus les recommandations du groupe de travail « Vieillessement de la population ».

L'intervenante ajoute que le CD&V a, lui aussi, attendu fort longtemps avant de rendre publique son alternative au pacte de solidarité entre les générations. Les partis d'opposition se trouvent bien sûr dans une position plus confortable que certains autres partis lorsque sont prises des mesures qui suscitent des remous sociaux ...

M. Beke réplique que le CD&V a au moins le mérite d'avoir déposé une proposition alternative et de ne pas s'être contenté, comme l'ont fait certains autres partis, de déclarer, juste après la conclusion du pacte de solidarité entre générations, que ce pacte était insuffisant et que des mesures supplémentaires sont nécessaires pour les « ménage à deux revenus qui travaillent dur ».

Mme Van de Castele répond qu'elle-même et sa collègue Noreilde ont déposé au Sénat plusieurs propositions de loi sur la problématique des fins de carrière après la publication du rapport de la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants concernant la problématique du vieillissement (doc. Chambre, 2003-2004, n° 51-1325/1). Elle estime qu'il faut faire une distinction entre la problématique des fins de carrière et une discussion générale sur la politique des carrières. En ce qui concerne ce dernier point, il reste beaucoup à faire, notamment en commission. Il en va de même pour d'autres recommandations du groupe de travail « vieillissement de la population ». L'intervenante rend finalement hommage aux membres de la commission et du groupe de travail « vieillissement de la population », qui ont travaillé de manière proactive sur la question vieillissement/carrière/fin de carrière. C'est donc en connaissance de cause que le pacte de solidarité entre les générations est évalué.

creatie van werkgelegenheid. De minister zal de getroffen maatregel nauwgezet opvolgen en evalueren. Indien na een jaar zou blijken dat de maatregel geen effect sorteert, zal de regering samen met de sociale partners moeten kijken of de getroffen maatregel moet worden bijgestuurd of bijkomende maatregelen zich opdringen.

Mevrouw Van de Castele geeft aan dat de commissie de kritieken ten aanzien van de werkzaamheden van werkgroep « Vergrijzing van de bevolking » met betrekking tot de eindeloopbaanproblematiek reeds kent. Amendementen van de oppositie die betrekking hebben op die werkzaamheden, zullen niet gesteund worden door haar fractie omdat het debat van de werkgroep en de aanbevelingen ten gevolge van dat debat veel verder gaan dan hetgeen is opgenomen in het wetsontwerp betreffende het Generatiepact. Dit betekent echter niet, aldus mevrouw Van de Castele, dat haar fractie zich niet meer zou scharen achter de aanbevelingen van de werkgroep « Vergrijzing van de bevolking ».

Spreekster voegt eraan toe dat ook CD&V lang gewacht heeft om haar alternatief voor het Generatiepact bekend te maken. Oppositiepartijen verkeren natuurlijk in een meer comfortabele positie wanneer er maatregelen moeten worden getroffen die sociale onrust opwekken dan sommige andere partijen ...

De heer Beke repliceert dat de CD&V tenminste een alternatief voorstel heeft neergelegd en niet, zoals andere partijen, na het afsluiten van het Generatiepact, meteen verklaarde dat dit pact onvoldoende was en er bijkomende maatregelen nodig zijn voor de « hardwerkende tweeverdieners ».

Mevrouw Van de Castele antwoordt hierop dat zij en haar collega Noreilde reeds, na het verschijnen van het Verslag van de Commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers betreffende de vergrijzingsproblematiek (stuk Kamer, 2003-2004, Nr. 51-1325/1), verscheidene wetsvoorstellen heeft ingediend in de Senaat rond de eindeloopbaanproblematiek. Zij is van oordeel dat men een onderscheid moet maken tussen de eindeloopbaanproblematiek en een algemene discussie over het loopbaanbeleid. Over dit tweede punt kan nog heel wat werk worden verricht, onder meer in de commissie. Dit tezamen met nog andere aanbevelingen van de werkgroep « Vergrijzing van de bevolking ». Spreekster brengt ten slotte hulde aan de leden van de commissie en de werkgroep « Vergrijzing van de bevolking » die proactief gewerkt hebben ten aanzien van het thema van de vergrijzing-loopbaan-eindeloopbaan. Er wordt tenminste met kennis van zaken geoordeeld over het Generatiepact.

4. Affaires sociales

Mme Van de Castele regrette que le gouvernement ait laissé aux parlementaires, en particulier au Sénat, peu de possibilités d'effectuer leur travail tant de réflexion, que de vérification de la qualité de la législation. Même si l'on sait que le projet de loi contient des dispositions très importantes et même si l'on comprend que certaines circonstances imposent de respecter un timing serré, la présidente tient à souligner la frustration des sénateurs.

Mme De Schamphelaere se rallie à la critique qui vient d'être exprimée et déplore le fait que cette situation se présente chaque année.

Le Pacte de solidarité entre les générations est en fait la conclusion de longues négociations politiques. Mais si l'on considère par exemple la liaison au bien-être, il ressort du texte qu'une enveloppe sera fixée et que la répartition des moyens devra être opérée chaque année. Cela signifie qu'il faudra chaque année de nouveau des négociations où les acteurs autour de la table pourront retirer plus ou moins de moyens en fonction de leur force. Il ne s'agit pas vraiment d'une solution structurelle qui fixerait des paramètres sur la base desquels les indemnités seraient augmentées chaque année.

Cela concerne les allocations de remplacement pour le secteur privé. *Quid* des autres allocations ?

En ce qui concerne le financement alternatif, des sources sont prévues mais les montants ne sont pas arrêtés. On parle des revenus des accises sur le tabac mais on peut supposer que la consommation de tabac va diminuer, ce qui est bien l'objectif de la politique de santé menée en la matière.

Le ministre répond que les chiffres montrent que ces revenus ne diminueront pas.

Mme De Schamphelaere poursuit sa critique pour le transfert des gains en fiscalité obtenus suite aux effets retours des réductions de cotisations sociales consenties. Chaque année, il faudra déterminer l'importance du financement alternatif. Le calcul de l'effet retour est toujours une estimation.

Ces dispositions sont donc en soi le point de départ de négociations de longue haleine et l'occasion de divergences de vues entre les partenaires de la coalition ou avec les partenaires sociaux.

Enfin, comment le gouvernement a-t-il l'intention de mesurer l'effet sur l'emploi de mesures telles que les réductions de cotisations pour les jeunes ou les travailleurs âgés alors que ce calcul est indispensable pour calculer le financement alternatif ?

4. Sociale Zaken

Mevrouw Van de Castele verklaart te betreuren dat de regering aan het parlement en meer bepaald aan de Senaat zo weinig mogelijkheden heeft geboden om te reflecteren op de kwaliteit van de wetgeving en om die te toetsen. Ook al is het duidelijk dat het wetsontwerp zeer belangrijke bepalingen bevat en ook al is het begrijpelijk dat zekere omstandigheden tot tijdnood leiden, toch wil de voorzitter wijzen op het gevoel van frustratie bij de senatoren.

Mevrouw De Schamphelaere verklaart het eens te zijn met die kritiek en betreurt dat elk jaar hetzelfde gebeurt.

Het Generatiepact vormt in feite het sluitstuk van een reeks lange politieke onderhandelingen. Als men nu de welvaartvastheid onder de loep neemt, wijst de tekst duidelijk uit dat er een bedrag moet worden vastgesteld en dat de verdeling van de middelen elk jaar opnieuw moet plaatsvinden. Het komt erop neer dat er elk jaar nieuwe onderhandelingen moeten worden aangevat waar de aanwezige actoren min of meer middelen kunnen uit halen naar gelang van hun vermogen. Het gaat dus niet over een volwaardige structurele oplossing om parameters te bepalen waarmee elk jaar de vergoedingen kunnen worden verhoogd.

Dat gaat over de vervangingsinkomens in de particuliere sector. Maar wat met de andere inkomens ?

Wat nu de alternatieve financiering betreft, zijn er bronnen bepaald, doch de bedragen zijn niet vastgesteld. Zo is er sprake van inkomsten uit de tabaksaccijnzen doch men mag er redelijkerwijze van uitgaan dat het tabaksverbruik daalt, wat overigens de bedoeling is van het gevoerde gezondheidsbeleid.

De minister antwoordt dat de cijfers aantonen dat die inkomsten niet zullen verminderen.

Mevrouw De Schamphelaere oefent verdere kritiek uit op de overdracht van winsten op de fiscaliteit die verkregen worden ingevolge de terugverdieneffecten van de verminderingen van de toegestane sociale bijdragen. Elk jaar moet de omvang van de alternatieve financiering worden vastgesteld. De berekening van het terugverdieneffect is altijd een raming.

Die bepalingen zijn dus in feite het vertrekpunt voor onderhandelingen van lange duur en de gelegenheid om de uiteenlopende standpunten tussen de coalitiepartners of met de sociale partners te kennen.

Hoe kan de regering ten slotte de bedoeling hebben om het effect op de werkgelegenheid te meten van de maatregelen zoals de vermindering van de bijdragen voor jongeren of oudere werknemers, terwijl die berekening onmisbaar is voor het berekenen van de alternatieve financiering ?

Le ministre met en garde contre le danger de trop s'attacher aux détails au détriment d'une vision globale du pacte entre les générations.

En matière de financement alternatif, il y a un consensus sur le fait qu'on ne peut plus financer la sécurité sociale grâce au seul facteur « travail ». Ce consensus résulte d'une évolution tout à fait remarquable.

Pour la gauche, le prélèvement des cotisations sociales sur le travail était la garantie du maintien de la solidarité. Dans cet esprit, on refusait que la sécurité sociale soit financée par autre chose, notamment l'impôt. Pour la droite, si la sécurité sociale ne devait plus être financée uniquement par le facteur de production « travail », il fallait alors faire un effort conséquent pour maîtriser les dépenses ou aller chercher les moyens alternatifs ailleurs que sur le facteur « capital », c'est-à-dire tous les produits mobiliers.

Ces points de vue ont été abandonnés. Tout le monde reconnaît que le facteur « travail » subit des charges trop lourdes, que le système de redistribution sociale a aussi des vertus et on accepte que le facteur de production « capital » contribue à l'assiette de financement.

Il y a un an, le Conseil national du travail a été sollicité pour remettre un avis sur les sources de financement alternatif. Le Conseil n'ayant pu dégager de consensus, c'est le gouvernement qui a proposé trois pistes :

1. un pourcentage (15 %) des revenus du précompte mobilier

Le gouvernement a décidé qu'il devait s'agir d'au moins 430 millions d'euros par an. On commence sur la base d'un montant minimum mais le pourcentage de 15 % pourra être revu à la hausse dans les années à venir, en fonction du climat social, de la majorité politique, etc.

2. un renforcement du financement par les accises sur le tabac

Ce type de financement peut paraître ambigu : au regard de l'objectif de santé publique, on ne souhaite pas voir augmenter la consommation de tabac mais, d'autre part, il s'agit d'une source de financement. Cependant, le raisonnement est rationnel : il repose sur l'idée de financer la sécurité sociale par la taxation de produits nocifs pour la santé. On vise essentiellement le tabac, mais on pourrait décider, demain, de taxer les biocides, les pesticides, etc.

De minister waarschuwt voor het gevaar dat men zich teveel op details gaat richten ten nadele van een globale visie op het generatiepact.

In verband met de alternatieve financiering, bestaat er een consensus over het feit dat men de sociale zekerheid niet alleen mag financieren op grond van « arbeid » als enige factor. Die consensus is het resultaat van een bijzonder opmerkelijke ontwikkeling.

Voor links was het inhouden van sociale bijdragen op de arbeid, de waarborg voor het behoud van de solidariteit. In die geest weigerde men dat de sociale zekerheid werd gefinancierd door iets anders, zoals bijvoorbeeld de belasting. Voor rechts moest de sociale zekerheid niet langer alleen worden gefinancierd door de productiefactor « arbeid », maar dan moest daaraan een inspanning worden verbonden om de uitgaven te beheersen of alternatieve middelen te gaan zoeken op een andere plaats dan bij de factor « kapitaal ».

Van dat standpunt is inmiddels teruggekomen. Iedereen erkent dat de factor « arbeid » veel te zware lasten ondergaat, dat het systeem van sociale herverdeling ook goede kanten heeft en men aanvaardt dat de productiefactor « kapitaal » bijdraagt tot de financieringsgrondslag.

Een jaar geleden werd de Nationale Arbeidsraad gevraagd om een advies te bezorgen over de alternatieve financieringsbronnen. De Raad is niet tot een consensus kunnen komen en de regering heeft drie pistes voorgesteld :

1. een percentage (15 %) van de ontvangsten van de roerende voorheffing

De regering heeft besloten dat het over ten minste 430 miljoen euro per jaar moest gaan. Men begint op een basis van een minimumbedrag maar het percentage van 15 % kan worden verhoogd in de komende jaren, afhankelijk van het sociaal klimaat, de politieke meerderheid, enz.

2. een verhoging van de financiering door de accijnzen op tabak

Dit type financiering kan dubbelzinnig lijken : in het licht van de volksgezondheid wenst men niet dat het tabaksverbruik verhoogt maar anderzijds is het een bron van financiering. De redenering is wel rationeel : zij berust op het idee om de sociale zekerheid te financieren door het heffen van belastingen op producten die schadelijk zijn voor de gezondheid. Men viseert hier vooral tabak, men zou morgen ook kunnen besluiten om biociden, pesticiden, enz. te belasten.

3. l'effet retour des réductions de cotisations sociales

Dans certains milieux économiques, on pense que la réduction des charges sur le travail renforcera l'économie. À droite, on estime que le fait que le travail subisse de trop lourdes charges dissuade l'investissement. Les charges ont donc par définition un impact négatif sur l'économie. La gauche, toutefois, est sceptique quant à l'effet sur la création d'emplois.

Si on est convaincu de l'effet économique de l'abaissement des cotisations, on le retrouvera sur l'impôt. On va dès lors faire en sorte qu'une part de cette valeur créée revienne dans les caisses de la sécurité sociale puisque c'est elle qui a contribué à la créer.

Le gouvernement va demander des trajectoires pour avoir une idée de l'importance de l'effet retour. Actuellement, ces trajectoires donnent une échelle se situant entre 7 et 20%. En outre, la loi prévoit un mécanisme d'effet cliquet: si on se situe à 7% cette année, on ne pourra pas descendre en dessous de le pourcentage de l'année prochaine. Cette logique de calcul repose sur une base solide.

En ce qui concerne la liaison au bien-être, le mécanisme mis en place trouve son origine dans l'effet d'érosion des revenus de remplacement dans la sécurité sociale qui date des années '80. En 1982, des mesures très dures ont été prises par un arrêté royal de pouvoirs spéciaux. Les allocations de remplacement de chômage sont passées de 45,7% dans les années '80 à 27,3% aujourd'hui. Les allocations de prépension sont passées de 51,2% à 34,8% et les pensions et rentes invalidité de, respectivement, 44 et 34% à 31,7%.

Aujourd'hui, on essaie de corriger ce phénomène par des décisions rationnelles et des engagements que les gouvernements suivants pourront encore honorer.

La Commission d'étude sur le vieillissement tient compte du vieillissement de la société qui entraîne des coûts en soins de santé et des pertes de recettes de sécurité sociale. Si on veut revaloriser les allocations en les liant au bien-être, on peut suivre un modèle reposant sur différentes hypothèses: plafond salarial en croissance de 1,25%, allocations forfaitaires sur base annuelle en croissance de 0,5%, pensions minimums en croissance de 1%. Tout cela coûte environ 340 millions d'euros par an.

Le Bureau fédéral du Plan vient de diffuser les chiffres suivants: pour la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants confondus, 243 millions d'euros pour 2008, 500 millions d'euros pour 2009, 767 millions d'euros pour 2010. Cela signifie quasiment 1 milliard d'euros supplémentaires à financer en quatre ans.

3. het terugverdieneffect van de verminderingen op de socialezekerheidsbijdragen

In sommige economische kringen denkt men dat de vermindering van de lasten op arbeid de economie zal versterken. In rechtse kringen is men van oordeel dat het feit dat de arbeid te zwaar belast wordt, investeringen ontmoedigt. Die lasten hebben dus per definitie een negatieve invloed op de economie. Links heeft echter twijfels bij het aantal jobs dat zo zal worden gecreëerd.

Als men overtuigd is van de economische impact van de lastenverlaging, zal men dat ook in de belastingen terugvinden. Men zal er dus voor zorgen dat een deel van de gecreëerde waarde in de kassen van de sociale zekerheid terechtkomt aangezien zij ze mee heeft doen ontstaan.

De regering zal de omvang van het terugverdieneffect laten onderzoeken. Momenteel wordt die omvang tussen 7 en 20% geraamd. Bovendien voorziet de wet in een cliquetmechanisme: als we ons dit jaar op 7% bevinden, kunnen we het volgende jaar niet lager gaan. De berekeningswijze berust dus op een solide basis.

Het ingevoerde mechanisme met betrekking tot de welvaartsaanpassing is gebaseerd op de uitholling van de vervangingsinkomens uit de sociale zekerheid die dateert van de jaren '80. In 1982 zijn heel strenge maatregelen genomen bij koninklijk besluit met bijzondere volmachten. De vervangende werkloosheidsuitkeringen zijn gedaald van 45,7% in de jaren '80 tot 27,3% nu. De uitkeringen voor brugpensioenen zijn van 51,2% gedaald tot 34,8% en de pensioenen en invaliditeitsrenten zijn gedaald van respectievelijk 44 en 34% tot 31,7%.

Men tracht dit fenomeen nu bij te sturen met rationele beslissingen en verbintenissen die ook de volgende regeringen nog kunnen uitvoeren.

De Studiecommissie voor de vergrijzing houdt er rekening mee dat de vergrijzing van onze samenleving zal leiden tot hogere uitgaven in de gezondheidszorg en minder inkomsten in de sociale zekerheid. Als men de uitkeringen wil herwaarderen door ze aan te passen aan de welvaart, kan men daarbij verschillende modellen hanteren: verhoging van de loongrens met 1,25%, forfaitaire uitkeringen op jaarbasis verhogen met 0,5%, minimumpensioenen verhogen met 1%. Dit alles kost ongeveer 340 miljoen euro per jaar.

Het Federaal Planbureau maakte zeer onlangs de volgende cijfers bekend: voor de sociale zekerheid van werknemers en zelfstandigen samen, 243 miljoen euro voor 2008, 500 miljoen euro voor 2009, 767 miljoen euro voor 2010. Dit betekent dat een bijkomend bedrag van ongeveer 1 miljard euro moet worden gefinancierd in vier jaar.

Enfin, quant au problème de la répartition des moyens, le ministre remarque que la question est de savoir si le débat doit être mené par le gouvernement ou par les partenaires sociaux. La matière relève du socio-économique pur et, selon la vision du gouvernement, il n'appartient pas à l'État de se substituer aux acteurs socio-économiques. Ce sont donc les patrons et les syndicats qui, avec leur connaissance du terrain, vont faire le choix de l'utilisation des moyens budgétaires arrêtés par le gouvernement.

Mme Van de Castele estime qu'on a fait un pas en avant dans le financement de la sécurité sociale. Toutefois, le raisonnement oublie qu'il y a aussi des risques non liés au travail. Dans notre système, — et c'est dû à la manière dont il s'est développé —, les partenaires sociaux jouent un grand rôle. Mais il ne serait pas logique que ce soient les partenaires sociaux qui continuent à gérer les soins de santé si ceux-ci sont en fait financés par des moyens généraux. On ne pourra pas faire l'économie de ce débat.

Le ministre répond que le gouvernement a pris une décision difficile en matière de gestion globale de la sécurité sociale. Il s'agit de créer un nouveau système dans lequel, si le gouvernement devait constater une augmentation des dépenses qui dépasserait les revenus de la sécurité sociale, la gestion globale devrait recevoir une compensation venant des moyens généraux.

IV. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 7

Amendement n° 1

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 1 (doc. Sénat, n° 3-1484/2) qui vise à supprimer à l'article 7, § 1^{er}, le membre de phrase « qui a atteint l'âge de 62 ans accomplis ou ».

Selon cet article, le travailleur qui a atteint l'âge de 62 ans accomplis ou qui prouve une carrière d'au moins 44 années civiles, peut prétendre à un bonus de pension s'il poursuit son activité professionnelle. L'amendement vise à ne prendre comme point de départ que la durée de la carrière professionnelle, et non l'âge. Pour le surplus, il est renvoyé à la justification.

Mme Van de Castele déclare qu'en matière de problématique de fin de carrière, elle est favorable aussi au critère de la durée de la carrière professionnelle. La pension est toutefois aussi une assurance pour les vieux jours. C'est pourquoi, selon elle,

In verband met het probleem met de verdeling van de middelen ten slotte, merkt de minister op dat het zaak is te weten of het debat moet worden gevoerd door de regering dan wel door de sociale gesprekspartners. Het gaat hier om een louter sociaal-economische aangelegenheid en in de visie van de regering is het niet de taak van de Staat zich in de plaats te stellen van de sociaal-economische actoren. Het zijn dus de werkgevers en de vakbonden die, met hun kennis van het terrein, moeten kiezen hoe de door de regering vastgelegde begrotingsmiddelen moeten worden gebruikt.

Mevrouw Van de Castele is van mening dat een stap in de goede richting werd gezet wat betreft de financiering van de sociale zekerheid. Men is evenwel vergeten dat er ook niet arbeidsgebonden risico's zijn. In ons systeem — en dat is te wijten aan de manier waarop het zich heeft ontwikkeld — spelen de sociale gesprekspartners een grote rol. Het zou echter niet logisch zijn dat die sociale gesprekspartners de gezondheidszorg blijven beheren als die met algemene middelen worden gefinancierd. De gezondheidszorg wordt immers met algemene middelen gefinancierd. We zullen aan dit debat niet kunnen voorbijgaan.

De minister antwoordt dat de regering een moeilijke beslissing genomen heeft met betrekking tot het « globaal » beheer van de sociale zekerheid. Er wordt een nieuw systeem ingevoerd waarin bij een door de regering vastgestelde stijging van de uitgaven die de inkomsten van de sociale zekerheid zouden overschrijden, voorzien wordt in een compensatie vanuit de algemene middelen.

IV. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 7

Amendement nr. 1

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 1 in (stuk Senaat, nr. 3-1484/2), teneinde in artikel 7, § 1, de zinsnede « de volle leeftijd van 62 jaar of » te doen vervallen.

Volgens dit artikel kan een werknemer die de volle leeftijd van 62 jaar heeft bereikt of een loopbaan van ten minste 44 jaar bewijst, aanspraak maken op een pensioenbonus wanneer hij zijn beroepsbezigheid voortzet. Het amendement strekt ertoe uitsluitend de duur van de beroepsloopbaan als uitgangspunt te nemen en niet de leeftijd. Voor nadere achtergrond wordt naar de verantwoording verwezen.

Mevrouw Van de Castele verklaart inzake de eindloopbaanproblematiek eveneens voorstander te zijn van het criterium van de duur van de beroepsloopbaan. Het pensioen is evenwel ook een verzekering voor de oude dag. Daarom moet bij de vaststel-

lorsqu'on fixe cette allocation, il faut également tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie. Sans quoi, c'est le financement du système qui risque d'être compromis. En conséquence, pour assurer le financement du système à l'avenir, elle est d'avis qu'il faudra tenir compte d'un système qui prend aussi bien la durée de la carrière professionnelle que l'espérance de vie en considération. Certains pays scandinaves ont du reste déjà opté pour cette combinaison.

M. Beke fait remarquer que, d'après le rapport du groupe de travail « vieillissement », l'espérance de vie augmente de trois mois chaque année. Cela signifie que si l'on adopte le point de vue de Mme Van de Castele, il y a lieu de relever proportionnellement l'âge de la pension.

L'intervenant souhaite bonne chance au gouvernement s'il souhaite communiquer ce message à l'opinion publique.

Mme Van de Castele conteste cette présentation des choses. En matière de pension, l'espérance de vie ne peut évidemment être prise en compte que pour une fraction. Elle voulait simplement faire remarquer que l'augmentation de l'espérance de vie risque d'ébranler l'assise financière du régime de pensions si, pour la fixation des pensions, on prend exclusivement en compte une carrière professionnelle de 40 ans.

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, déclare que l'amendement soulève la question du caractère discriminatoire ou non de la condition d'âge fixée à 62 ans. Le Conseil d'État a formulé une observation analogue à propos de la pension des travailleurs indépendants. Le gouvernement a réagi comme il convenait.

C'est une évidence même que, si on lève toutes les conditions d'âge en matière de pension, c'est le régime de pension lui-même qui va se retrouver en difficulté. Il est de l'essence même d'un régime de pension que l'octroi de cette allocation, et donc d'un bonus de pension, soit lié à une condition d'âge. La proposition de supprimer une des deux conditions alternatives pour l'octroi du bonus, à savoir la limite d'âge à 62 ans, aurait pour conséquence qu'il y aurait encore moins de gens qui pourraient y prétendre. Une personne de 62 ans ayant une carrière professionnelle de moins de 44 années civiles, serait donc irrévocablement exclue. Telle n'est pas l'intention poursuivie. En conséquence, le ministre demande le rejet de l'amendement.

Mme De Schamphelaere déclare que son parti a élaboré en matière de problématique de fin de carrière un plan dans lequel il plaide pour le « *bonus de fin de carrière* ». Un certain nombre d'études ont en effet

ling van deze uitkering volgens haar ook rekening worden gehouden met de stijgende levensverwachting. Anders komt de betaalbaarheid van het systeem in het gedrang. Bijgevolg vindt zij dat om het systeem betaalbaar te houden in de toekomst met een regeling die zowel op de duur van de beroepsloopbaan als op de levensverwachting betrekking heeft rekening zal moeten worden gehouden. Bepaalde Scandinavische landen hebben trouwens al voor deze combinatie gekozen.

De heer Beke merkt op dat de levensverwachting volgens het verslag van de werkgroep « vergrijzing » per jaar met drie maand stijgt. Dat betekent dat, wanneer men de opvatting van mevrouw Van de Castele doortrekt, de pensioenleeftijd verhoudingsgewijs moet worden opgetrokken.

Spreker wenst de regering veel succes indien ze daarover met de publieke opinie wenst te communiceren.

Mevrouw Van de Castele verzet zich tegen deze voorstelling van zaken. Inzake pensioenen kan de levensverwachting uiteraard slechts fractioneel in aanmerking worden genomen. Zij wou enkel het punt maken dat de stijgende levensverwachting de financiële draagkracht van het pensioenstelsel dreigt te verstoren wanneer voor de vaststelling van de pensioenen uitsluitend een beroepsloopbaan van 40 jaar in aanmerking wordt genomen.

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, verklaart dat het amendement het al dan niet discriminatoir karakter van de leeftijdsvoorwaarde van 62 jaar aan de orde stelt. De Raad van State heeft een gelijkaardige opmerking geformuleerd met betrekking tot de pensioenen van de zelfstandigen. De regering heeft daarop gepast gereageerd.

Het is de evidentie zelf dat, wanneer alle leeftijdsvoorwaarden inzake pensioenen worden opgeheven, het pensioenstelsel zelf onder druk komt te staan. Het is de essentie zelf van een pensioenregeling dat de toekenning van deze uitkering, ergo van een pensioenbonus, aan een leeftijdsvoorwaarde wordt gekoppeld. Het voorstel om een van de twee alternatieve voorwaarden voor de toekenning van de bonus te schrappen, te weten de leeftijdsgrens van 62 jaar, zou tot gevolg hebben dat er nog minder mensen hierop aanspraak zullen kunnen maken. Een persoon van 62 jaar met een beroepsloopbaan van minder dan 44 kalenderjaren, zou dus onherroepelijk uit de boot vallen. Dat is niet de bedoeling. Bijgevolg vraagt de minster de verwerping van het amendement.

Mevrouw De Schamphelaere verklaart dat haar partij een plan inzake de eindeloopbaanproblematiek heeft uitgewerkt waarin onder meer wordt gepleit voor de « zilverprong ». Een aantal studies heeft namelijk

montré que les incitants fiscaux qui représentent un avantage fiscal direct pour les travailleurs âgés continuant à travailler s'avère être un levier beaucoup plus efficace pour retarder l'âge moyen de départ à la retraite de ces travailleurs.

Le ministre constate que les auteurs de l'amendement adoptent ainsi une position autre que celle figurant dans la justification de leur amendement, où ils indiquent clairement qu'ils sont « favorables à la prise en compte de la durée de la carrière pour l'octroi du bonus de pension, parce qu'elle constitue un critère plus équitable et moins discriminatoire qu'une simple limite d'âge. »

M. Beke réplique que le choix de son parti en faveur du « bonus de fin de carrière » est inspiré d'une étude de l'UCL, selon laquelle l'effet retour d'une diminution drastique des charges pour les travailleurs âgés neutralise le coût de cette mesure. Aucune autre mesure ne garantit cet effet. C'est la raison pour laquelle il insiste pour que cette option soit mise en œuvre dans le cadre de la politique.

Article 16bis (nouveau)

Amendement n° 2

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 2 (doc. Sénat, n° 3-1484/2) visant à insérer un article 16bis nouveau libellé comme suit :

«Le Conseil supérieur de l'emploi est chargé de se préoccuper de la position particulière que les personnes de plus de 50 ans occupent sur le marché du travail et de vérifier l'efficacité des mesures qui ont été prises pour les y maintenir.

Le Conseil supérieur fait rapport chaque année sur cette mission au ministre de l'Emploi et au Parlement après avoir évalué en profondeur l'efficacité des mesures qui ont été prises.»

Pour plus de détails, il est renvoyé à la justification.

Le ministre rappelle que l'objectif est d'évaluer en permanence l'efficacité des mesures du Pacte entre les générations. L'une des instances qui pourrait s'en charger est le Conseil supérieur de l'emploi. D'ailleurs, en tant que président de ce Conseil, le ministre de l'Emploi pourrait déjà confier pareille mission d'évaluation à cette institution. Avant de décider de la méthode d'évaluation, il souhaite avoir un échange de vues à ce sujet avec les partenaires sociaux. Compte tenu de ce qui précède, il demande que l'amendement soit rejeté.

uitgewezen dat fiscale prikkels die een direct belastingvoordeel opleveren voor oudere werknemers die aan de slag blijven, een veel efficiëntere hefboom is om de gemiddelde opstapleeftijd van die werknemers op te trekken.

De minister stelt vast dat de indieners van het amendement aldus een ander standpunt innemen dan in de verantwoording van hun amendement waar zij duidelijk aangeven dat zij « voorstander zijn van het gebruik van de loopbaanduur voor het toekennen van de pensioenbonus, een maatregel die rechtvaardiger en minder discriminerend is dan een louter leeftijdsverschil ».

De heer Beke repliceert dat de keuze van zijn partij voor de « zilverprong » geïnspireerd is op een studie van de UCL volgens welke het terugverdieneffect van een drastische lastenverlaging voor oudere werknemers de kostprijs van die maatregel neutraliseert. Geen enkele andere maatregel garandeert dat effect. Daarom dringt hij erop aan deze optie in het beleid te implementeren.

Artikel 16bis (nieuw)

Amendement nr. 2

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 2 in (stuk Senaat, nr. 3-1484/2), teneinde een nieuw artikel 16bis in te voegen, luidende :

«De Hoge Raad voor Werkgelegenheid krijgt de opdracht om te letten op de bijzondere toestand van de 50- plussers op de arbeidsmarkt en om de doeltreffendheid na te gaan van de maatregelen die genomen zijn om hen op de arbeidsmarkt te houden.

Jaarlijks brengt de Hoge Raad hierover verslag uit aan de minister van Werk en aan het Parlement, na een grondige evaluatie van de doeltreffendheid van de genomen maatregelen.»

Voor nadere achtergrond wordt naar de verantwoording verwezen.

De minister herhaalt dat het de bedoeling is de maatregelen van het Generatiepact permanent op hun effectiviteit te evalueren. Een van de instanties die daarmee kan worden belast, is de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Als voorzitter van deze raad kan de minister van Werk deze instelling sowieso al met een dergelijke evaluatieopdracht belasten. Alvorens over de evaluatiemethode te beslissen, wenst hij hierover eerst met de sociale partners van gedachten te wisselen. Gelet op het voorgaande vraagt hij de verwerking van het amendement.

Article 30bis (nouveau)

Amendement n° 3

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 3 (doc. Sénat, n° 3-1484/2) visant à insérer un article 30bis nouveau, rédigé comme suit :

«Le Roi développe un système de reconnaissance des compétences acquises durant la carrière, permettant aux travailleurs âgés de tirer parti de leur expérience.»

Pour plus de détails, il est renvoyé à la justification.

Le ministre déclare que les mesures relatives à l'apprentissage tout au long de la vie concernent une matière pour laquelle les régions sont compétentes. En conséquence du Pacte entre les générations, une concertation est menée à ce sujet avec les régions. En effet, c'est à elles qu'il revient d'élaborer plus avant les mesures en question.

Mme Van de Casteele décèle une contradiction dans le discours des auteurs de l'amendement et de leur parti. D'un côté, le parti est favorable à une régionalisation plus poussée des compétences mais, d'un autre côté, les deux auteurs plaident dans leur amendement en faveur de mesures fédérales qui concernent une matière régionale.

Mme De Schamphelaere conteste cette manière de présenter les choses. Son parti ne souhaite nullement porter atteinte à l'actuelle répartition des compétences entre l'État fédéral, les communautés et les régions. L'offre de programmes de formation adéquats et adaptés à la demande reste une compétence des communautés et des régions, mais leur validation au niveau du droit social, par exemple, ce qui concerne la législation sur le travail et sur les pensions, reste une matière fédérale.

Le ministre demande néanmoins que l'amendement soit rejeté.

Article 31

Amendement n° 4

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 4 (doc. Sénat, n° 3-1484/2) tendant à supprimer l'alinéa 2 de cet article.

L'article 31 décrit le champ d'application du chapitre V qui est intitulé «*Gestion active des restructurations*». Les deux premiers alinéas de cet article s'énoncent comme suit :

Artikel 30bis (nieuw)

Amendement nr. 3

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 3 in (stuk Senaat, nr. 3-1484/2), teneinde een nieuw artikel 30bis in te voegen, luidende :

«De Koning ontwikkelt een systeem van erkenning van de tijdens de loopbaan verworven bekwaamheden, zodat oudere werknemers hun ervaring ten nutte kunnen maken.»

Voor nadere achtergrond wordt naar de verantwoording verwezen.

De minister verklaart dat de maatregelen inzake levenslang leren een aangelegenheid betreffen waarvoor de gewesten bevoegd zijn. Ingevolge het Generatiepact wordt hier thans met de gewesten overleg over gepleegd. Zij dienen deze maatregelen immers verder uit te werken.

Mevrouw Van de Casteele bespeurt een tegenstrijdigheid in het discours van de indieners van het amendement en hun partij. Enerzijds is de partij voorstander van een verdere regionalisering van bevoegdheden, anderzijds bepleiten de twee indieners in hun amendement federale maatregelen inzake een gewestmaterie.

Mevrouw De Schamphelaere betwist deze voorstelling van zaken. Haar partij wenst geenszins afbreuk te doen aan de bestaande bevoegdheidsverdeling tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten. Het aanbieden van geschikte vormingspakketten en vraaggestuurde opleidingen blijft een bevoegdheid van gemeenschappen en gewesten, maar de validering daarvan op sociaalrechtelijk vlak, bijvoorbeeld inzake arbeids- en pensioenwetgeving, blijft een federale aangelegenheid.

Desalniettemin vraagt de minister de verwerping van het amendement.

Artikel 31

Amendement nr. 4

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 4 in (stuk Senaat, nr. 3-1484/2), teneinde het tweede lid van dit artikel te doen vervallen.

Artikel 31 beschrijft het toepassingsgebied van hoofdstuk V met als opschrift «*Activerend beleid bij herstructureringen*». Het eerste en het tweede lid van dit artikel luiden als volgt :

«Ce chapitre est applicable aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et à leurs travailleurs.

Par dérogation à l'alinéa précédent, ce chapitre n'est pas applicable aux travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, ne comptent pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue.»

L'alinéa 2 proposé a pour effet d'exclure de cette mesure de protection un groupe important de travailleurs : celui des travailleurs intérimaires qui ont travaillé pendant un an dans l'entreprise, mais pas de manière ininterrompue (voir la justification de l'amendement).

Une autre conséquence pourrait être que les entreprises gardent le plus possible en service des travailleurs qui ne satisfont pas aux critères fixés à l'alinéa 2, afin de ne pas devoir faire de la gestion active en cas de restructuration.

Le ministre précise que la condition d'avoir un an d'ancienneté de service ininterrompue ne porte pas sur les mesures obligatoires en matière de restructuration, telles que la création d'une cellule de mise à l'emploi. Chaque travailleur âgé d'au moins 45 ans peut, même s'il compte moins d'une année d'ancienneté de service ininterrompue, avoir recours à cette cellule sur une base volontaire pour accroître ses chances de mise à l'emploi.

L'exception prévue à l'alinéa 2 implique uniquement que l'employeur ne doit verser une indemnité de reclassement qu'aux seuls travailleurs qui comptent au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue.

M. Beke déclare que son amendement tend à octroyer également l'indemnité de reclassement aux travailleurs qui ne satisfont pas à cette condition, sans quoi l'exception proposée risque d'avoir un effet pervers, en ce sens que les employeurs garderont le plus possible en service des travailleurs qui n'ont pas un an d'ancienneté de service ininterrompue.

Le ministre réplique que le seuil fixé à l'article 31, alinéa 2, proposé, a pour but d'éviter que l'employeur ne doive payer une indemnité de reclassement à un travailleur qui n'est en service que depuis un seul jour. Il doit donc y avoir un certain lien entre l'employeur et le travailleur. Il n'en demeure pas moins que les travailleurs qui n'ont pas droit à cette indemnité pourront par contre bénéficier de toutes les mesures d'aide que l'employeur est tenu de financer lui-même, comme la cellule de mise à l'emploi et l'*outplacement* des 45 ans et plus.

Il n'est pas d'accord avec l'intervenant précédent qui estimait que les employeurs n'offriraient que des contrats temporaires d'une durée inférieure à un an dans le seul but d'échapper à l'obligation de payer une indemnité de reclassement.

«Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing is, en op al hun werknemers.

In afwijking van het vorige lid is dit hoofdstuk niet van toepassing op de werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag niet ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben.»

Het voorgestelde tweede lid heeft tot gevolg dat een belangrijke groep werknemers van deze beschermende maatregel wordt uitgesloten, zoals interimwerknemers die één jaar in een onderneming hebben gewerkt, maar niet op ononderbroken wijze (*cf.* de verantwoording).

Een ander gevolg zou kunnen zijn dat ondernemingen zoveel mogelijk werknemers in dienst zullen houden die niet aan het in het tweede lid bepaalde criterium voldoen, om in geval van herstructurering geen activerend beleid te hoeven voeren.

De minister preciseert dat de voorwaarde van één jaar ononderbroken dienstanciënniteit geen betrekking heeft op de verplichte maatregelen inzake herstructurering, zoals de oprichting van een tewerkstellingscel. Elke werknemer van ten minste 45 jaar, ook al heeft hij minder dan één jaar ononderbroken dienstanciënniteit, kan vrijwillig van deze cel gebruik maken om zijn tewerkstellingskansen te vergroten.

De in het tweede lid bepaalde uitzondering houdt enkel in dat de werkgever de inschakelingsvergoeding uitsluitend verschuldigd is aan werknemers met ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit.

De heer Beke verklaart dat zijn amendement ertoe strekt de inschakelingsvergoeding ook toe te kennen aan werknemers die niet aan deze voorwaarde voldoen. Anders dreigt de voorgestelde uitzondering een pervers effect te creëren in die zin dat werkgevers zoveel mogelijk werknemers in dienst zullen houden die geen jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben.

De minister repliceert dat de in het voorgestelde artikel 31, tweede lid, bepaalde drempel tot doel heeft te vermijden dat de werkgever een inschakelingsvergoeding dient te betalen aan een werknemer die pas één dag in dienst is. Er moet tussen werkgever en werknemer dus een bepaalde band bestaan. Dat neemt niet weg dat werknemers die niet op deze vergoeding gerechtigd zijn, wel gebruik kunnen maken van alle steunmaatregelen die de werkgever verplicht is zelf te financieren, zoals de tewerkstellingscel en de *outplacement* van 45 plussers.

Hij gaat niet mee met de vorige spreker dat werkgevers louter en alleen om aan de verplichting tot betaling van een inschakelingsvergoeding te ontsnappen, werknemers slechts tijdelijke contracten van minder dan één jaar zouden aanbieden.

Mme Van de Castele demande à M. Beke si la flexibilité n'est pas inhérente au travail intérimaire. Selon elle, les personnes qui optent pour cette forme de contrat ne peuvent pas être mises sur le même pied que les travailleurs qui travaillent dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cela ne signifie bien sûr pas que l'on puisse abuser du travail intérimaire pour se soustraire à certaines obligations légales.

M. Beke réplique que la préopinante a une vision unilatérale du travail intérimaire. Un grand nombre d'entreprises ont abondamment recours à cette forme de travail et souvent à long terme.

Art. 35bis (nouveau)

Amendement n° 5

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 5 (doc. Sénat, n° 3-1484/2), qui vise à développer un contrôle des systèmes permettant de transposer une des recommandations du groupe de travail « Vieillesse » dans une disposition légale. Mme De Schamphelaere renvoie à sa justification écrite.

Mme Van de Castele estime qu'il faut rester attentif à l'apparition de vases communicants. Mais créer à cette fin un système de contrôle comme on le propose ici lui paraît prématuré.

M. Beke reconnaît que du point de vue de la technique légistique, la disposition en discussion n'est pas idéale. Il réplique toutefois que d'autres dispositions du projet souffrent du même mal et qu'elles seront malgré tout votées.

Le ministre fait remarquer que dans l'hypothèse d'une dérive vers l'assurance-maladie, il existe déjà un processus de contrôle, sous la forme de contrôles médicaux. En ce qui concerne les chômeurs âgés, les dispositions relatives au « Canada dry » tendent précisément à prévenir ce problème.

Et le ministre d'ajouter que s'il existe des indices de l'apparition de tels vases communicants, il dispose lui-même de suffisamment de possibilités pour prendre les mesures adéquates. Il demande dès lors le rejet de l'amendement proposé.

Article 53

Amendement n° 6

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 6 (doc. Sénat, n° 3-1484/2), qui tend à supprimer cet article.

Mevrouw Van de Castele wenst van de heer Beke te weten of flexibiliteit niet inherent is aan interimarbeid. Personen die voor deze contractsvorm kiezen, kunnen volgens haar bij een herstructurering niet gelijkgesteld worden met werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werken. Dat betekent uiteraard niet dat van interimarbeid misbruik zou mogen worden gemaakt om zich aan bepaalde wettelijke verplichtingen te onttrekken.

De heer Beke repliceert dat de vorige spreekster een eenzijdig beeld heeft van interimarbeid. Er zijn tal van grote bedrijven die ruim beroep doen op deze vorm van arbeid en dat voor vaak lange duur.

Artikel 35bis (nieuw)

Amendement nr. 5

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 5 in (stuk Senaat, 3-1484/2) dat ertoe strekt een controlesysteem te ontwikkelen waardoor één van de aanbevelingen van de werkgroep « vergrijzing » wordt omgezet naar een wettelijke bepaling. Mevrouw De Schamphelaere verwijst naar haar schriftelijke verantwoording.

Mevrouw Van de Castele is van mening dat moet gewaakt worden over het ontstaan van communicerende vaten. Hiervoor echter een controlesysteem creëren, zoals het hier geformuleerd is, lijkt de spreekster prematuur.

De heer Beke beaamt dat de voorliggende bepaling vanuit wetgevingstechnisch oogpunt niet ideaal is. Hij repliceert echter dat nog andere bepalingen uit het ontwerp aan hetzelfde euvel lijden en dat zij niettemin toch zullen worden goedgekeurd.

De minister merkt op dat indien er een uitwijk zou ontstaan naar de ziekteverzekering, er reeds een controle, onder de vorm van medische controles, bestaat. Wat de oudere werklozen betreft, willen de bepalingen betreffende de « Canada dry » net dat probleem vermijden.

Bovendien stelt de minister dat hijzelf, bij indicaties over ontstaan van dergelijke communicerende vaten, over voldoende mogelijkheden beschikt om hiervoor de nodige maatregelen te treffen. Hij vraagt dan ook om het voorliggende amendement niet goed te keuren.

Artikel 53

Amendement nr. 6

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 6 in (stuk Senaat, nr. 3-1484/2) dat beoogt artikel 53 te doen vervallen.

Article 69bis (nouveau)

Amendement n° 7

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 7 (doc. Sénat, n° 3-1484/2), qui vise à intégrer la recommandation relative au «*skill pooling*» du groupe de travail «*Vieillesse*» dans le projet de loi en discussion.

Le ministre répond que l'amendement proposé est déjà débattu au CNT. Il serait donc irrationnel de vouloir imposer la disposition unilatéralement. C'est pourquoi il demande de rejeter l'amendement.

Mme Van de Castele estime, elle aussi, que le débat devra être mené à l'avenir.

Articles 71bis à 71terdecies (nouveaux)

Amendement n° 8

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent l'amendement n° 8 (doc. Sénat, n° 3-1484/2), qui tend à insérer un chapitre nouveau comprenant des mesures en vue de renforcer les inspections de l'emploi étranger en Belgique.

M. Beke renvoie à sa justification écrite.

Mme Van de Castele fait observer que l'auteur est mal placé pour faire des reproches, puisque l'amendement proposé vise à faire voter à la hâte une série de dispositions très importantes. La présidente rappelle également que la commission a l'intention de se pencher sur le problème dans un très proche avenir. C'est pourquoi elle juge prématuré de voter dès maintenant les dispositions à l'examen.

Le ministre rappelle que la Belgique doit décider, d'ici le 1^{er} mai 2006, si elle ouvre intégralement son marché du travail aux nouveaux ressortissants de l'UE, si elle prolonge les mesures restrictives existantes ou si elle les réduira progressivement. L'intervenant fait remarquer que le gouvernement n'a pas encore pris position à ce propos, mais qu'il a déjà ébauché la procédure qui devra déboucher sur une décision d'ici à la fin mars ou au début avril.

Le ministre estime personnellement que quatre mesures importantes sont nécessaires si l'on souhaite pouvoir ouvrir le marché de l'emploi de manière ordonnée et contrôlée :

1. L'enregistrement préalable systématique de tous les travailleurs étrangers, qu'ils soient originaires de l'UE ou non;

Artikel 69bis (nieuw)

Amendement nr. 7

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 7 in (stuk Senaat, 3-1484/2) dat ertoe strekt de aanbeveling betreffende de «*skill pooling*» van de werkgroep «*vergrijzing*» te integreren in het voorliggende wetsontwerp.

De minister antwoordt dat het debat over het voorgestelde amendement reeds gaande is binnen de NAR. Het zou daarom onverstandig zijn om de bepaling eenzijdig door te drukken. Hij vraagt dan ook het amendement niet goed te keuren.

Ook mevrouw Van de Castele is van mening dat het debat in de toekomst moet worden gevoerd.

Artikelen 71bis tot 71tredecies (nieuw)

Amendement nr. 8

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen amendement nr. 8 in (stuk Senaat, 3-1484/2) dat ertoe strekt een nieuw hoofdstuk in te voegen dat maatregelen bevat ter versterking van de inspecties van buitenlandse werkgelegenheid in België.

De heer Beke verwijst verder naar zijn schriftelijke verantwoording.

Mevrouw Van de Castele merkt op dat de pot de ketel verwijt aangezien het voorgestelde amendement de bedoeling heeft om op een draffe een aantal zeer belangrijke bepalingen te doen goedkeuren. Tevens herinnert de voorzitter eraan dat de Commissie in de zeer nabije toekomst de bedoeling heeft om rond de problematiek te werken. Zij acht het daarom voorbarig om de voorliggende bepalingen nu reeds te stemmen.

De minister herinnert eraan dat België tegen 1 mei 2006 moet beslissen of het de arbeidsmarkt volledig openstelt voor de nieuwe EU-onderdanen, of het de bestaande beperkingen verlengt of dat het de bestaande beperkingen geleidelijk aan afbouwt. Spreker merkt op dat de regering dienaangaande nog geen standpunt heeft ingenomen maar dat ze wel de procedure, die tegen eind maart ofwel begin april tot een beslissing moet leiden, heeft uitgetekend.

Persoonlijk is de minister van mening dat er vier belangrijke maatregelen noodzakelijk zijn om een zodanige orde te bereiken op de arbeidsmarkt zodat zij op een gecontroleerde manier kan worden open gesteld. De maatregelen hebben betrekking op :

1. Een systematische voorafgaande registratie van alle buitenlandse werknemers : zij het van binnen of buiten de EU;

2. Cet enregistrement permet de renforcer l'action des divers services d'inspection, ce qui nécessite une coordination aux niveaux régional, national et européen;

3. Les travailleurs eux-mêmes, ainsi que les organisations représentatives des travailleurs, ont un rôle à jouer dans la mesure où ils ont désormais la possibilité de porter les abus devant les tribunaux belges;

4. Les entrepreneurs principaux de certains travaux sont solidairement responsables des conditions de travail de tout le personnel occupé sur leurs chantiers.

Au vu des éléments qui précèdent, le ministre estime que l'amendement à l'examen est prématuré et qu'une discussion sera menée ultérieurement à ce sujet.

Article 132bis (nouveau)

Amendement n° 9

M. Beke et Mme De Schamphelaere déposent un amendement n° 9, visant à insérer un article 132bis (nouveau), qui dispose que tous les arrêtés pris en exécution du projet à l'examen seront soumis pour approbation aux Chambres législatives.

M. Beke rappelle que le projet en discussion ne prévoit pas moins de 96 délégations au Roi en vue de prendre ou d'exécuter certaines mesures. Plusieurs projets ont d'ailleurs déjà été élaborés et soumis à diverses instances. Vu l'importance de ces arrêtés et l'ampleur des travaux de la commission dans le cadre de la problématique du vieillissement, il paraît souhaitable que le Parlement puisse être associé au suivi de l'exécution du Pacte de solidarité entre les générations. D'où la proposition de soumettre les arrêtés royaux pour approbation au Parlement. Par ailleurs, dans quel délai le ministre pense-t-il faire rédiger les 96 arrêtés royaux en question?

Le ministre répond que dès l'instant où un arrêté de l'exécutif doit être soumis pour approbation au Parlement, on ne peut plus parler d'arrêté royal. Il se dit néanmoins disposé non seulement à transmettre pour information au Parlement les arrêtés qui seront pris, mais également à dresser régulièrement, avec le Parlement, un bilan des mesures prises dans le cadre du Pacte de solidarité et de leurs effets sur le terrain. Le ministre de l'Emploi peut prendre certaines mesures seul, tandis que d'autres devront être soumises au Conseil national du Travail et aux partenaires sociaux, d'autres encore devant obligatoirement faire l'objet d'une concertation avec les communautés et les

2. De registratie maakt een versterkt optreden mogelijk van de verschillende inspectiediensten waarbij een coördinatie op regionaal, nationaal en Europees niveau noodzakelijk is;

3. De werknemers zelf, en ook de werknemersorganisaties, krijgen een rol toebedeeld in die zin dat hen de mogelijkheid wordt geboden om misbruiken voor de Belgische rechtbanken aan te brengen;

4. De hoofdaannemers van bepaalde werken zijn hoofdelijk verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden van al het personeel dat op hun werven wordt tewerk gesteld.

Gezien voorgaande elementen is de minister van mening dat het voorliggende amendement te vroeg komt en dat de discussie later nog zal volgen.

Artikel 132bis (nieuw)

Amendement nr. 9

De heer Beke en mevrouw De Schamphelaere dienen een amendement nr. 9 in dat ertoe strekt om een artikel 132bis (nieuw) in te voegen dat bepaalt dat alle besluiten, genomen ter uitvoering van voorliggend ontwerp, ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Wetgevende Kamers.

De heer Beke herinnert eraan dat in dit ontwerp niet minder dan 96 keer een delegatie aan de Koning wordt gegeven om bepaalde maatregelen te nemen of ze uit te voeren. Verschillende ontwerpen werden overigens al opgesteld en voorgelegd aan allerhande instanties. Gelet op het belang van deze besluiten en gezien de uitgebreide werkzaamheden van de commissie inzake de problematiek van de vergrijzing, lijkt het wenselijk dat ook het parlement de uitvoering van het Generatiepact mede kan opvolgen. Vandaar dat wordt voorgesteld de koninklijke besluiten ter goedkeuring voor te leggen aan het parlement. Binnen welke tijdsspanne denkt de minister overigens deze 96 koninklijke besluiten te redigeren?

De minister antwoordt dat, wanneer een besluit van de uitvoerende macht ter goedkeuring aan het parlement moet worden voorgelegd, er geen sprake meer is van een koninklijk besluit. Niettemin verklaart hij zich niet enkel bereid om de genomen besluiten ter informatie te bezorgen aan het parlement, maar ook om samen met het parlement regelmatig een balans op te maken van de genomen maatregelen inzake het Generatiepact en hun effecten op het terrein. Sommige maatregelen kan de minister van Werk alleen nemen, andere moeten worden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad en aan de sociale partners, voor nog andere is overleg met de gemeenschappen en de

régions. Certains arrêtés doivent être pris immédiatement, avant les vacances de Noël, et d'autres sont attendus pour plus tard.

V. VOTES

Les amendements n^{os} 1 à 5 sont rejetés par 9 voix contre 2.

L'amendement n^o 6 a été retiré.

Les amendements n^{os} 7 à 9 sont rejetés par 9 voix contre 2.

La commission adopte, par 9 voix et 2 abstentions, l'ensemble des articles qui lui ont été envoyés.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 10 membres présents.

Les rapporteurs,

Christel GEERTS.
Patrik VANKRUNKELSVEN.

La présidente,

Annemie VAN de CASTEELE.

*
* *

**Le texte adopté par la commission
est identique au texte
du projet transmis par la Chambre
des représentants
(doc. Chambre, n^o 51-2128/17)**

gewesten noodzakelijk. Bepaalde besluiten moeten onmiddellijk, nog vóór het Kerstreces, worden genomen terwijl andere pas later worden verwacht.

V. STEMMINGEN

De amendementen nrs. 1 tot 5 worden verworpen met 9 tegen 2 stemmen.

Amendement nr. 6 wordt ingetrokken.

De amendementen nrs. 7 tot 9 worden verworpen met 9 tegen 2 stemmen.

De commissie stemt met 9 stemmen bij 2 onthoudingen in met het geheel van de artikelen die naar de commissie werden verwezen.

Dit verslag werd eenparig goedgekeurd door de 10 aanwezige leden.

De rapporteurs,

Christel GEERTS.
Patrik VANKRUNKELSVEN.

De voorzitter,

Annemie VAN de CASTEELE.

*
* *

**De door de commissie aangenomen tekst is
dezelfde als de tekst van het wetsontwerp
overgezonden door de Kamer van
volksvertegenwoordigers
(stuk Kamer, nr. 51-2128/17)**