

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2004-2005

---

18 NOVEMBRE 2004

---

## Proposition de loi modifiant l'article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

(Déposée par Mme. Annemie Van de Casteele et M. Stefaan Noreilde)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de loi doit être lue conjointement avec nos autres propositions qui s'inscrivent dans un ensemble de mesures visant à compenser l'effet du vieillissement sur notre sécurité sociale.

La convention collective de travail n° 17 a été conclue il y a trente ans, le 19 décembre 1974. Elle est applicable à tous les travailleurs âgés de 60 ans au moins occupés dans les liens d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. L'âge de la prépension peut être abaissé à 58 ans en vertu d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. La condition générale d'ancienneté est fixée à 25 ans. Cette convention collective de travail est à la base de la prépension conventionnelle telle que nous la connaissons encore aujourd'hui.

La prépension conventionnelle est un régime en vertu duquel certains travailleurs âgés se voient octroyer, en cas de licenciement, en plus de leurs allocations de chômage, une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Pour pouvoir bénéficier de la prépension, le travailleur âgé doit donc avoir droit à des allocations de chômage. L'employeur s'engage à verser au prépensionné, en plus des allocations de

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2004-2005

---

18 NOVEMBER 2004

---

## Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 89 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

(Ingediend door mevrouw Annemie Van de Casteele en de heer Stefaan Noreilde)

---

### TOELICHTING

---

Dit wetsvoorstel moet samengelezen worden met onze andere voorstellen die kaderen in een geheel van maatregelen om de impact van de vergrijzing op onze sociale zekerheid op te vangen.

Dertig jaar geleden werd de CAO nr. 17 van 19 december 1974 ingevoerd. Zij is toepasselijk op alle werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor werklieden, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen. Het is mogelijk de brugpensioenleeftijd te verlagen tot 58 jaar op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector of de onderneming. De algemene anciënniteitsvereiste is vastgesteld op 25 jaar. Dankzij deze CAO ontstond het conventioneel brugpensioen zoals wij het vandaag nog steeds kennen.

Het conventioneel brugpensioen is een regeling die sommige oudere werknemers, ingeval van ontslag, de mogelijkheid biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, een aanvullende vergoeding te ontvangen die ten laste komt van de werkgever. Om het brugpensioen te kunnen genieten, moet de oudere werknemer dus recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De werkgever verbindt zich ertoe boven die werkloos-

chômage, une indemnité complémentaire, et ce jusqu'à ce que le prépensionné atteigne l'âge de la retraite.

Le travailleur âgé doit être licencié par son employeur pour pouvoir bénéficier de la prépension. C'est donc l'employeur qui prend l'initiative de mettre fin au contrat de travail. Le travailleur ne peut prétendre à la prépension tant qu'il n'a pas été licencié.

Il y a trente ans, on entrait dans une période où la génération issue du baby-boom débouchait sur le marché du travail. À cette époque, la crise économique battait son plein, notamment en raison du boycott pétrolier des pays de l'OPEP. L'afflux massif de jeunes travailleurs dans un tel environnement économique a provoqué une dislocation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que la convention collective de travail n° 17 a vu le jour. Elle définit dès lors clairement, en son article premier, son objectif, qui est de prendre des mesures pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés. L'on espérait pouvoir régler ce problème en instaurant un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés. Le but de cette convention collective de travail était donc d'aider les jeunes à trouver du travail en permettant aux travailleurs âgés de partir anticipativement à la retraite.

La CCT n° 17 prévoit néanmoins en son article 10 que le régime institué ne peut avoir pour conséquence que les travailleurs âgés d'au moins 60 ans, seraient systématiquement licenciés.

Trente ans plus tard, la CCT n° 17 est toujours en vigueur. Le régime qu'elle a instauré a encore été assoupli au fil des ans, avant d'être, finalement, à nouveau rendu un peu plus strict. Force est de constater aujourd'hui qu'on n'a en fait jamais tenu compte de l'article 10 en question, dans la mesure où il y a eu des licenciements systématiques de travailleurs âgés. De plus, les conditions démographiques qui ont conduit à l'époque à conclure la CCT n° 17 n'existent plus. Au contraire, la tendance démographique d'antan s'est même inversée.

La génération issue du baby-boom, qui a provoqué à l'époque un afflux massif de main-d'œuvre sur le marché du travail, est aujourd'hui, trente ans plus tard, sur le point de quitter massivement celui-ci et d'entrer dans le régime de la sécurité sociale, en particulier dans celui des pensions; mais cette génération pèsera aussi sur les dépenses de soins de santé.

Outre la prépension conventionnelle instaurée par la CCT n° 17, on a aussi prévu une autre mesure pour accélérer l'accès des jeunes chômeurs au marché du travail par le retrait anticipé de travailleurs âgés de la

heidsuitkering aan de bruggepensioneerde een aanvullende vergoeding te betalen tot de pensioenleeftijd.

De oudere werknemer moet door zijn werkgever worden ontslagen om het brugpensioen te kunnen genieten. Het is dus de werkgever die het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer heeft geen recht op het brugpensioen, zolang hij niet ontslagen is.

Als wij even dertig jaar teruggaan in de tijd dan komen we terecht in een periode waar de zogenaamde babyboomgeneratie juist op de arbeidsmarkt terechtkomt. We situeren ons op dat moment in volle economische crisis, mede een gevolg van de olieboycot vanuit de OPEC-landen. De massale instroom van jonge arbeidskrachten in deze economische omgeving zorgde voor een ontwrichting van de werkgelegenheid.

Het is in die context dat de CAO nr. 17 ontstond. Zij omschrijft dan ook duidelijk in het eerste artikel haar doelstelling, met name maatregelen te nemen om het hoofd te bieden aan toestanden van krappe werkgelegenheid en inzonderheid om de tewerkstelling van jongere werknemers te bevorderen. Men hoopte dit probleem te kunnen aanpakken door het invoeren van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers. Het doel van deze CAO was dus jongeren aan werk te helpen door ouderen vervroegd op pensioen te laten gaan.

Wel stelt de CAO nr. 17 in artikel 10 dat de ingevoerde regeling niet tot gevolg mag hebben dat de bejaarde werknemers van ten minste 60 jaar systematisch worden ontslagen.

Dertig jaar later is deze CAO nr. 17 nog steeds van toepassing. Zij werd in de loop der jaren zelfs nog versoepeld en uiteindelijk terug wat verstrengd. Vandaag stellen we vast dat met artikel 10 eigenlijk nooit rekening werd gehouden, want bejaarde werknemers werden wél systematisch ontslagen. Anderzijds bestaat vandaag de demografische situatie, waardoor destijds de CAO nr. 17 is ontstaan, niet meer. Integendeel, de demografische situatie van welter is nu zelfs omgekeerd.

De babyboomgeneratie, die destijds zorgde voor een massale instroom op de arbeidsmarkt, zal nu, dertig jaar later, zorgen voor een massale uitstroom uit de arbeidsmarkt en instroom van deze generatie in de sociale zekerheid, vooral als pensioenuitkeringsgerechtigde; maar ook op de uitgaven voor de gezondheidszorg zal deze generatie wegen.

Naast het conventioneel brugpensioen dat ontstond met deze CAO nr. 17, werd er ook nog in een andere maatregel voorzien om de instroom van jonge werklozen in de arbeidsmarkt te versnellen door

vie active. On a créé à cet effet le statut de «travailleur âgé». Les travailleurs qui deviennent chômeurs à partir de l'âge de 58 ans ne sont plus tenus de rechercher activement un nouvel emploi et se voient ainsi allouer des allocations de chômage jusqu'à ce qu'ils arrivent à l'âge légal de la retraite.

Dans la note factuelle rédigée pour la commission des Affaires sociales de la Chambre à l'occasion du débat sur le vieillissement de notre société, les experts écrivent ceci :

«L'expérience nous apprend cependant que l'objectif de travailler plus longtemps ne sera pas aisé à réaliser. (...) Tout d'abord, le démantèlement des systèmes de retraite anticipée n'entraîne souvent que des glissements, vers les allocations de chômage ou d'invalidité par exemple. Pour être efficace, une politique d'activation doit, par conséquent, être transversale et porter sur l'ensemble de la structure des allocations (sociales et privées) et pas uniquement sur les prépensions. (...) Ces (divers) systèmes se comportent, dans une certaine mesure, comme des vases communicants. Si pendant la période considérée, la part des départs anticipés est demeurée quasiment inchangée, les rapports entre les divers systèmes ont en revanche évolué. C'est ainsi qu'au cours des années nonante, le renforcement des conditions d'accès au régime de la prépension a été compensé par le statut des chômeurs dispensés.» (rapport de la «commission Vieillissement», Cantillon, p. 12).

La note factuelle indique littéralement en l'occurrence que si l'on veut résoudre le problème de la retraite anticipée, il y a lieu de réformer non seulement le régime de la prépension, mais aussi le statut des chômeurs dispensés. Le gouvernement a rendu plus restrictif l'accès à ce statut en portant progressivement la condition d'âge de 50 ans 58 ans entre 2002 et 2004. La présente proposition de loi impose des conditions supplémentaires à l'obtention de ce statut. À ce jour, il suffisait d'avoir atteint l'âge de 58 ans ou de pouvoir justifier de 40 années de vie professionnelle, quel que soit le travail effectué.

À la lumière des auditions qui se sont déroulées en «commission du vieillissement» à la Chambre, il ne semble plus opportun d'écarter purement et simplement les travailleurs qui ont atteint l'âge de 58 ans. Même à leur âge, en raison du potentiel d'expérience qu'ils représentent, il faut leur offrir de nouvelles opportunités et même leur permettre de se recycler ou de suivre des formations complémentaires. Le statut actuel qui dispense les chômeurs âgés de chercher activement un nouvel emploi envoie à ces personnes un message tout à fait inadéquat. Constitue elle aussi un signal négatif la décision récente du gouvernement — concernant l'accompagnement des chômeurs lié à l'abrogation de l'article 80 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage — de donner la priorité aux jeunes travail-

ouderen zich vervroegd uit het arbeidsproces te laten terugtrekken. Men creëerde hiervoor het zogenaamde statuut van de oudere werkloze. Werknemers die werkloos worden vanaf de leeftijd van 58 jaar hoeven niet meer actief op zoek te gaan naar ander werk en ontvangen zo, tot ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, een werkloosheidsuitkering.

In haar vaststellingsnota, opgemaakt voor de commissie Sociale Zaken in de Kamer bij hun bespreking van de vergrijzing in onze samenleving, stellen de deskundigen het volgende :

«De ervaring leert echter dat de doelstelling om langer te werken niet gemakkelijk bereikt zal worden. (...) Ten eerste brengt de afbouw van systemen van vervroegde pensionering vaak louter verschuivingen teweeg, naar werkloosheids- of invaliditeitsuitkeringen bijvoorbeeld. Om effectief te zijn moet een activeringsbeleid derhalve transversaal zijn en betrekking hebben op het geheel van de — sociale en private — uitkeringsstructuur, niet alleen op de brugpensioenen (...) Deze (verschillende) stelsels gedragen zich tot op zekere hoogte als communicerende vaten. In de beschouwde periode is het aandeel vervroegde uitredingen quasi onveranderd gebleven, maar de onderlinge verhoudingen tussen de diverse stelsels veranderden wel. Zo werd bv. in de loop van de 90'er jaren de verscherping van de toegangsvoorwaarden voor het brugpensioen kennelijk opgevangen door het statuut van vrijgestelde werklozen» (verslag commissie Vergrijzing, Cantillon, blz. 12)

De vaststellingsnota stelt het hier letterlijk : als men het probleem van het vervroegd uittreden wil oplossen dient men niet alleen het brugpensioenstelsel te hervormen, maar tevens het statuut van vrijgestelde werklozen. De regering heeft reeds in 2002 de toegang tot dit statuut verstrengd door de leeftijd geleidelijk op te trekken van 50 jaar naar 58 jaar in 2004. Dit wetsvoorstel legt bijkomende voorwaarden op voor het bekomen van dit statuut. Tot op heden volstond het om de leeftijd van 58 jaar bereikt te hebben of 40 jaar beroepsverleden te kunnen bewijzen, ongeacht de geleverde arbeid.

Gelet op de hoorzittingen die gevoerd werden in de Kamercommissie voor vergrijzing, lijkt het niet langer opportuun om werknemers die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben, zonder meer af te schrijven. Zij moeten ook op die leeftijd nog nieuwe kansen krijgen omdat zij een bron van ervaring zijn; ze moeten zelfs nog de kans krijgen om zich op die leeftijd te kunnen omscholen of extra opleidingen te kunnen krijgen. Het statuut dat nu voorziet in een vrijstelling van oudere werklozen om actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan, geeft deze mensen een totaal verkeerd signaal. Een ander verkeerd signaal dat onlangs werd gegeven, is dat de regering beslist heeft om — voor de begeleiding van werklozen gekoppeld aan de afschaffing van artikel 80 van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van

leurs, de ne même pas intégrer les chômeurs de 50 ans et plus dans le programme, et donc de ne pas leur offrir le moindre accompagnement. Elle donne aux travailleurs âgés le sentiment de ne plus compter socialement. La démotivation, due notamment à un sentiment injustifié d'inutilité, en poussera beaucoup à recourir à ce statut.

La présente proposition de loi prévoit par conséquent de supprimer la dispense pour les travailleurs âgés qui ont atteint 58 ans. Cette dispense doit en revanche encore pouvoir être accordée aux travailleurs pouvant justifier d'une carrière professionnelle de 20 ans en régime de travail de nuit.

### COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Article 2

Cet article fixe les conditions que doit remplir l'intéressé pour pouvoir prétendre au statut de chômeur âgé. S'il justifie d'une carrière professionnelle de 20 ans au moins comme travailleur de nuit, certaines restrictions à l'obtention des allocations de chômage ne lui seront pas applicables. Dans ce cas, on ne pourra pas priver le chômeur âgé de son droit aux allocations de chômage, même s'il refuse de se présenter chez un nouvel employeur à la demande de l'office de l'emploi compétent, qu'il ne se présente pas à l'Office de l'emploi compétent, qu'il refuse de suivre un plan d'accompagnement ou qu'il interrompt celui-ci à la suite d'un comportement fautif.

Il ne doit plus non plus être disponible sur le marché du travail et n'est plus tenu d'être et de rester inscrit comme demandeur d'emploi.

\*  
\* \*

25 november 1991 — voorrang te geven aan jongere werklozen en werklozen vanaf de leeftijd van 50 jaar zelfs niet op te nemen in de planning en dus geen enkele vorm van begeleiding te bieden. Ouderen krijgen hierdoor het gevoel niet meer mee te tellen in de samenleving. Velen zullen dit statuut aangrijpen omdat ze niet meer gemotiveerd zijn, mede door een onterecht gevoel van nutteloosheid.

Dit wetsvoorstel voorziet dus in een schrapping van de vrijstelling voor oudere werklozen vanaf 58 jaar. De vrijstelling moet echter nog wel kunnen voor werknemers die kunnen aantonen dat zij een loopbaan van 20 jaar in een stelsel van nachtarbeid achter de rug hebben.

### TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

#### Artikel 2

In dit artikel wordt voorzien aan welke voorwaarden de oudere werkloze moet voldoen om in aanmerking te komen voor het statuut van oudere werkloze. Als hij een loopbaan bewijst van minstens 20 jaar nachtarbeid, is hij van bepaalde beperkingen tot het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering vrijgesteld. Hierbij kan men de oudere werkloze zijn recht op een werkloosheidsuitkering niet ontnemen, ook niet als hij zich weigert aan te melden bij een nieuwe werkgever op vraag van de bevoegde Dienst voor Arbeidsbemiddeling, als hij zich niet aanmeldt bij de bevoegde Dienst voor arbeidsbemiddeling, als hij zijn deelname weigert aan een begeleidingsplan of hier ten gevolge van een foutieve houding mee stopt.

Hij dient ook niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, bijgevolg is hij ook niet langer verplicht om als werkzoekende ingeschreven te zijn en te blijven.

Annemie VAN de CASTEELE.  
Stefaan NOREILDE.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE LOI**

---

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**Art. 2**

L'article 89, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, remplacé par l'arrêté royal du 27 mai 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. Le chômeur complet qui a atteint l'âge de 58 ans peut en outre être dispensé, à sa demande, de l'application des articles 51, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 3<sup>o</sup> à 6<sup>o</sup>, 56 et 58, pour autant qu'il justifie de 20 années au moins de prestations de nuit au cours de sa carrière professionnelle. Le Roi détermine les conditions auxquelles doit répondre le travail de nuit. Il définit, par ailleurs, les conditions de l'administration de cette preuve. »

**Art. 3**

La présente loi entre en vigueur le 31 août 2005.

13 septembre 2004.

**WETSVOORSTEL**

---

**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

**Art. 2**

Artikel 89, § 2, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, vervangen bij het koninklijk besluit van 27 mei 2002, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2. De volledig werkloze die de leeftijd van 58 jaar heeft bericht kan bovendien, op zijn vraag, vrijgesteld worden van de toepassing van de artikelen 51, § 1, tweede lid, 3<sup>o</sup> tot 6<sup>o</sup>, 56 en 58, voor zover hij bewijst gedurende zijn loopbaan minstens 20 jaar nachtarbeid gepresteerd te hebben. De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de nachtarbeid moet voldoen. Hij bepaalt ook de voorwaarden om dit aan te tonen. »

**Art. 3**

Deze wet treedt in werking op 31 augustus 2005.

13 september 2004.

Annemie VAN de CASTEELE.  
Stefaan NOREILDE.